

# Vulnerabilidad y desvalorización: las trabajadoras del hogar en el estado de Guanajuato y la falta de garantías en la COVID-19

*Vulnerability and devaluation: domestic workers in the state of Guanajuato and the lack of guarantees in COVID-19*

*Laura Elena Zárate Negrete*

## RESUMEN

En este artículo se abordan los problemas sociales y laborales de las trabajadoras domésticas en Guanajuato, México. La contingencia por COVID-19 evidenció qué tan desprotegido está este grupo de trabajadoras, muchas dejaron de percibir total o parcialmente su ingreso, tuvieron que hacerle frente a la pandemia sin un seguro de gastos médicos y lidiar con la incertidumbre de no saber cuándo podrían regresar a trabajar normalmente. El objetivo de este artículo es analizar el nivel de precariedad laboral que tienen las trabajadoras del hogar de Guanajuato, saber cómo les afecta la falta de prestaciones y exponer las situaciones que han enfrentado con el COVID-19. Esta investigación se aborda desde una investigación cualitativa, documental y explicativa. Se hicieron entrevistas semiestructuradas y se analizó la información con un método interpretativo, los resultados permitieron confirmar que las trabajadoras del hogar son uno de los sectores más desprotegidos y están lejos tener condiciones de trabajo adecuadas y las prestaciones laborales que avalen la integridad, desarrollo, salud y seguridad de ellas y sus familias.

**Palabras clave:** Trabajadoras del hogar; prestaciones laborales; COVID-19; desigualdad de género; trabajo informal

## ABSTRACT

This article addresses the social and labor problems of domestic workers in Guanajuato, Mexico. The COVID-19 contingency made evident how unprotected this group of workers is, many stopped receiving all or part of their income, had to face the pandemic without health insurance, and deal with the uncertainty of not knowing when they could return to work normally. Although there is a program to enroll them in social security, there has been little response due to the lack of awareness and gender inequality that prevails in society. The objective of this article was to understand the social and labor context of domestic workers in Guanajuato through qualitative, documentary, and explanatory research. Semi-structured interviews were conducted and the information was analyzed using an interpretive method, the results confirmed that domestic workers are one of the most unprotected sectors and are far from having adequate working conditions and labor benefits that guarantee integrity, development, health, and safety of themselves and their families.

**Keywords:** Domestic workers, employment benefits, COVID-19, gender inequality, informal work.



## INFORMACIÓN:

<http://doi.org/10.46652/rgn.v7i32.924>

ISSN 2477-9083

Vol. 7 No. 32, 2022. e210924

Quito, Ecuador

Enviado: febrero 26, 2022

Aceptado: junio 02, 2022

Publicado: junio 15, 2022

Publicación Continua

Sección General | Peer Reviewed



## AUTORA:

 Laura Elena Zárate Negrete

Universidad de Guanajuato - México

lezarate@ugto.mx

## Conflicto de intereses

La autora declara que no existe conflicto de interés posible.

## Financiamiento

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

## Agradecimiento

N/A

## Nota

El artículo no se desprende de un trabajo anterior, tesis o proyecto.

ENTIDAD EDITORA



## 1. Introducción

Las trabajadoras del hogar integran un sector cuyas condiciones laborales son inferiores y casi nulas en comparación con otros. La situación precaria de estas trabajadoras no es nueva y se han identificado antecedentes desde la colonia, cuando la mujer que se encargaba de las labores domésticas tenía que rendir cuentas al jefe del hogar (Valenzuela et al., 2020). El COVID-19 ha traído consecuencias graves en el ámbito laboral, especialmente a los grupos más desprotegidos; las empleadas domésticas es uno de los que más preocupa.

Algunas instituciones, como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Secretaría de Gobernación de México, afirman que el 97% de quienes reciben una remuneración por el trabajo doméstico son mujeres. La mayoría de estas trabajadoras (81%) se ven obligadas a esta labor por necesidad económica y carencia de oportunidades, por ello terminan aceptando las condiciones desfavorables sin oportunidad de negociar (Heatley, 2020).

Los principales factores que hacen del trabajo doméstico un sector desfavorecido son la desigualdad estructural, la estratificación social, la división sexual del trabajo y los cambios sociales y económicos del siglo XX (Heatley, 2020). Las consecuencias de estas circunstancias son diversas y han llevado a la desvalorización de la mujer como trabajadora e integrante fundamental del desarrollo social.

Los problemas más visibles de la desigualdad que padecen las empleadas domésticas es el bajo salario (3,522 pesos mexicanos mensuales en promedio), la falta de prestaciones laborales previstas en la Ley Federal del Trabajo, la discriminación, el trabajo adicional no remunerado, sobreexplotación y la constante incertidumbre por no tener un contrato que garantice su permanencia y estabilidad laboral. De estas desventajas, la falta de prestaciones es probablemente la de mayor impacto (Mendoza y De la Palma, 2018; OIT, 2021; UNAM, 2021).

A partir de marzo del 2020, el 70% de las empleadas domésticas en América Latina perdieron su empleo a causa de la pandemia (CEPAL, 2020). El principal motivo de este problema fue que muchos de los empleadores decidieron no seguir pagando los servicios por miedo a contagiarse, otro de los motivos fue que varios empleadores perdieron su trabajo y ya no pudieron seguir pagando. Si se toma en cuenta que existen 2.4 millones de trabajadoras domésticas en México, y que solo el 2% de ellas cuenta con contratos y garantías laborales, la desigualdad de estas trabajadoras se ha agravado por la alerta sanitaria (OXFAM, 2020).

Con estas cifras, que son el reflejo estadístico de una situación invisibilizada, es posible percatarse de la dimensión del problema que se enfrenta y la premura de implementar medidas institucionales y sociales para combatirlo.

## 1.1 Trabajo doméstico

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2017), el trabajo doméstico es aquel que se realiza dentro de uno o varios hogares y puede o no ser remunerado. Esta diferencia proviene desde la colonia, cuando a las trabajadoras del hogar se les pagaba en especie o no se les pagaba porque se consideraba que las labores domésticas eran parte de las tareas obligatorias de la mujer. La poca valoración de las trabajadoras domésticas se hace más evidente con la afirmación de que los pagos por su trabajo solían estar incluidos en la remuneración de sus padres o esposos (Valenzuela et al., 2020).

La consecuencia más grave de que se delegue la actividad doméstica no remunerada a la mujer es que, para aquellas que son trabajadoras del hogar remuneradas, el trabajo se duplica. A las amas de casa se les exigen sus responsabilidades domésticas y, al mismo tiempo, se les pide que contribuyan a la economía familiar. En sentido estricto, las trabajadoras domésticas remuneradas y no remuneradas tienen doble jornada por un sueldo muy bajo; trabajan más horas que en otras ocupaciones y solo se les paga la mitad de su trabajo porque lo demás es una obligación social.

Las labores que realizan las trabajadoras domésticas remuneradas o no remuneradas son conocidas: tareas de limpieza, lavado, planchado, cuidados y preparación de alimentos. De acuerdo con Hondagneu-Sotelo (2011) hay tres tipos de trabajo remunerado: 1) niñera/encargada de planta (duerme en casa de sus empleadores y cuida a los niños); 2) niñera/encargada que no es de planta (acude cinco o seis días de la semana, también cuida a los niños); 3) limpiadora de casas (tiene varios empleadores de distintas casas y no cuida a los niños). Estas últimas también son denominadas trabajadoras “de entrada por salida” (Romero, 1992).

A pesar de que existen otros tipos de trabajos domésticos que realizan mujeres y hombres (mantenimiento del hogar, cuidado de niños y personas mayores, chófer, seguridad, escolta, etc.), esta investigación se enfoca en las trabajadoras del hogar remuneradas que se encargan de la limpieza y, en algunos casos, del cuidado de niños; ya sea que lleguen y se vayan el mismo día o se queden a dormir en casa de sus empleadores (Heatley, 2020).

La importancia social del trabajo doméstico es muchas veces ignorada, pero autores como Benston (1969) y Dalla Costa (1971) han intentado contrarrestar esta apreciación al proponer este tipo de trabajo como una actividad con valor de uso en la familia, plusvalía productiva y sistema de reproducción social. En este sentido, los resultados del trabajo doméstico contribuyen y facilitan la dinámica familiar y social dentro y fuera del hogar en donde trabajan.

El factor central de las desigualdades que experimentan algunas trabajadoras del hogar es la informalidad en la que se enmarca su situación laboral. Si bien algunos autores (Romero 1992; Hondagneu-Sotelo, 2011) reconocen que la informalidad tiene efectos no tan malos como la flexibilidad de horario, la posibilidad de tener varios empleadores y la oportunidad de negociar su salario, lo cierto es que ninguno de estos factores “positivos” compensan las desventajas que enfrentan.

La informalidad que conlleva la relación patrón-trabajadora del hogar se presenta como una oportunidad para que el empleador se aproveche de la necesidad de la empleada doméstica y refuerce las condiciones de desigualdad. El hecho de que el 98% de trabajadoras no tengan un contrato imposibilita un trato justo. Incluso se han reportado casos frecuentes en los que la negociación del salario, un hecho que algunos apuntan como ventajoso, es desfavorable para las trabajadoras porque son ellas las que necesitan el empleo. En cualquier caso, recuerda Chávez (2005), “se proporciona un pago no catalogado en las normas laborales” (p. 33).

La remuneración por el trabajo de las empleadas domésticas es fijo y acordado, independientemente de las variables que puedan darse por los hábitos, las tradiciones y la cantidad de bienes y servicios de los empleadores (Tovar, 2017). Chávez (2005) reconoce que la carga de trabajo doméstico depende de factores como el número de integrantes en la familia, servicios públicos, condiciones del hogar, clase social, desarrollo tecnológico y situación económica, social e histórica en la que viven los empleadores. Los tiempos y las formas en las que deba limpiar la trabajadora son particulares de cada familia y sus variaciones no siempre influyen en una modificación salarial; a mayor trabajo no necesariamente corresponde un mayor sueldo.

## 1.2 Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en México

A pesar del importante papel que estas instituciones tienen como protectoras de la mujer, el panorama para las trabajadoras del hogar no es bueno. La informalidad, la falta de prestaciones, el trato injusto y desigual, el abuso de sus empleadores y la discriminación son parte de lo que ellas toleran día con día en México y fuera del país. El caso de las mujeres migrantes que se convierten en empleadas domésticas porque no tienen otra opción también es desalentador en el panorama actual (Tovar, 2017).

El contexto de las trabajadoras domésticas en México y Guanajuato es poco optimista: hay desigualdad social, exclusión de la mujer en el trabajo formal, división sexual y estratificación. Si bien en las últimas décadas ha habido cambios importantes en la inclusión y diversificación laboral para la mujer, siguen existiendo condiciones institucionales, sociales y culturales que impiden una mejora.

De acuerdo con Heatley (2020), desde finales del siglo XIX y hasta la primera mitad del XX, una tercera parte de las mujeres económicamente activas eran empleadas domésticas. Después de esta etapa, la autora identifica una tensión histórica entre la demanda de mano de obra femenina, la necesidad de aumentar los ingresos familiares y la cultura masculina dominante que se resistía a la integración de la mujer al campo laboral. El resultado fue el impedimento de condiciones favorables para que las mujeres trabajadoras accedieran a los beneficios laborales necesarios.

Desde los años ochenta y hasta ahora, el número de mujeres ha aumentado significativamente. La crisis de los ochentas propició que más mujeres casadas tuvieran la necesidad de trabajar para sostener el hogar, el modelo de un solo proveedor se volvió obsoleto para las nuevas circunstancias y el empleo para la mujer se diversificó cuando las industrias maquiladoras y otras empresas de producción comenzaron a buscar empleadas mujeres (Heatley, 2020).

El aumento y diversificación laborales para las mujeres serían un avance importante si sus derechos y garantías fueran cumplidas, específicamente con el caso de las empleadas domésticas. Si se toma en cuenta que las mujeres tienen una doble carga de trabajo, el sistema de retribución no es justo en comparación con sus pares masculinos. Según un informe de la OCDE (2018), las mujeres trabajan semanalmente nueve horas más que los hombres si se consideran los trabajos domésticos y extradomésticos.

Sobrellevar la carga de un trabajo fuera del hogar cuando por obligación se deben de atender las responsabilidades en el propio es un problema que tiene varias repercusiones: por economía, la mujer debe de trabajar; por lo tanto, no puede atender su propio hogar y se ve obligada a contratar a una trabajadora del hogar para reducir su carga de trabajo doméstico (García, 2007). La consecuencia natural de esta ecuación es que se considere a la trabajadora del hogar como una persona que hace cosas que la mujer del hogar debería de hacer obligatoriamente y sin remuneración alguna. En la conciencia social y cultural, una trabajadora del hogar suplente a la mujer que debe sobrellevar esa responsabilidad, por lo tanto, solo está “ayudando” y no desempeñando labores importantes. Esto afecta a la valoración de las trabajadoras del hogar como eje social fundamental: si siempre se ve solo como una ayuda, es difícil que se les reconozca su labor y se creen políticas públicas que las amparen en casos como la pandemia de COVID-19.

Turrent et al. (2019) distinguen cinco puntos importantes a tomar en cuenta al momento de analizar los orígenes de las condiciones desfavorables que sobrellevan las trabajadoras del hogar: 1) es una relación laboral por acuerdos de palabra, con pagos en efectivo y/o en especie; 2) es una labor históricamente asignada a las mujeres, vinculada a la desigualdad estructural; 3) tiene un componente particular de intimidación que complica la relación laboral. 4) se tiende a normalizar la desigualdad y la dominación; 5) Las trabajadoras se desempeñan en contextos de vulnerabilidad, condicionadas por su posición social y de género.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (2019), en México hay 2.3 millones de mujeres trabajadoras del hogar y es una de las actividades más comunes para las mujeres que laboran (aproximadamente el 10%). En la siguiente tabla se presentan las características generales de este sector.

Tabla 1. Contexto actual de las trabajadoras del hogar en México

<b>Trabajadoras del hogar</b>		
Personas	2 294 056	(2 229 394-2 358 718)
Edad promedio	43 años	(42.5-43.5)
Años de escolaridad	7.5	(7.3-7.7)
Jefas de hogar	33.2 %	(31.5 %-34.9 %)
Madres solas	37.7 %	(35.8 %-39.5 %)
Hablantes de lengua indígena	8.5 %	(7.1 %-10.1 %)
Residentes en localidades de 100 000 hab. o más	47.1 %	(45.7%-48.4%)
Prevalencia de pobreza	48.0 %	(45.8 %-50.3 %)
Sueldo mensual promedio	3 522.4 mxn	(3 437.0-3 607.7 mxn)
Horas semanales de trabajo remunerado	32.7	(31.5-33.9)
Horas semanales de trabajo no remunerado	27.5	(26.9-28.1)
Acceso a seguridad social	2 %	(1.2 %-2.1 %)
<b>Acceso a prestaciones laborales</b>		
Servicios médicos	2 %	(1.7 %-2.9 %)
Fondos para el retiro	1 %	(0.5 %-1.2 %)
Incapacidad laboral	2 %	(1.1 %-2.1 %)
Aguinaldo	25 %	(23.7 %-27.2 %)
Vacaciones pagadas	6 %	(5.6 %-7.3 %)
Guardería	0 %	(0.2 %-1.0 %)
Crédito para vivienda	1 %	(0.6 %-1.4 %)

Fuente: ENIGH (2018), MEC-ENIGH (2018), ENOE (2019), Heatley (2020)

De acuerdo con los datos, la edad promedio de las trabajadoras del hogar es de 43 años, la mayoría no cuenta con más de 8 años de escolaridad (secundaria) y son madres (solteras o no). Casi la mitad de ellas reside en localidades de más de 100 mil habitantes y vive en situación de pobreza, el sueldo mensual promedio es de 3 mil 522 pesos por aproximadamente 33 horas semanales (seis horas y media por cinco días de la semana, lo triple de lo que trabaja un albañil por el mismo sueldo). Un dato importante es el número de horas de trabajo doméstico no remunerado que casi iguala a las horas remuneradas; es decir, las trabajadoras del hogar trabajan más de 60 horas semanales (poco más de ocho horas, siete días a la semana) por un sueldo muy bajo.

Respecto a las prestaciones laborales, los porcentajes son bajos si se comparan con otros sectores. A excepción del aguinaldo, que casi alcanza el 25% y es visto más como una ayuda voluntaria que como una obligación patronal, todas las demás prestaciones son prácticamente nulas: solo el 2% de las trabajadoras tiene seguridad social y acceso a servicios médicos, el 1% tiene fondos para el retiro, el 2% puede exigir su incapacidad laboral, el 6% tiene vacaciones pagadas, el 1% crédito para vivienda y ninguna tiene acceso a guarderías.

Heatley (2020) amplía estas cifras y analiza las implicaciones que tienen. De acuerdo con ella, en el grupo de trabajadoras sociales se encuentran más jefas de familia (33%) que en otros sectores (24%), también hay más madres solteras (38%) que en otras ocupaciones (25%). Esto refleja cómo las empleadas domésticas han pasado de ser mayoritariamente mujeres solteras a ser mujeres que tienen familia.

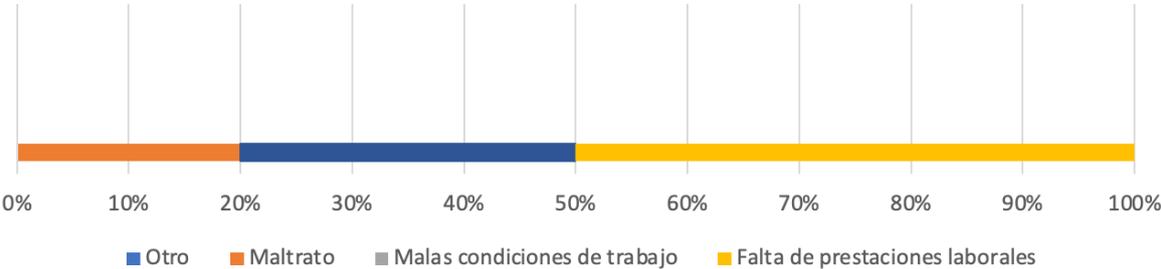
Otros datos muestran que el 70% de los empleadores viven en ciudades de más de 100 mil habitantes, lo que vuelve al trabajo doméstico una labor más enfocada en ciudades. De las trabajadoras domésticas, el 60% son analfabetas y tienen menos años de escolaridad que el resto de las mujeres en otras profesiones (11 años promedio); la mayoría de las empleadoras, por otro lado, tienen una licenciatura concluida. Esto se relaciona directamente con el hecho de que, a menor escolaridad, menor oportunidad de trabajo formal y, por lo tanto, menos sueldo. En comparación con otros sectores (35%), la pobreza multidimensional en las trabajadoras del hogar asciende a casi el 50%; de ellas, el 15% viven en pobreza extrema (Heatley, 2020).

Lo más grave es la falta de prestaciones laborales previstas por la ley, específicamente en lo que concierne al seguro social. Como se mencionó anteriormente, más del 70% de trabajadoras del hogar son madres de familia y de ella (sobre todo si es madre soltera) depende la salud y el bienestar de los demás integrantes. Si la trabajadora no tiene seguridad médica, tampoco puede brindar ese beneficio a sus descendientes.

El hecho de que la trabajadora del hogar no cuente con seguridad social también implica que no tenga ninguna garantía si sufre accidentes en el trayecto al trabajo o mientras realiza sus labores, tampoco tiene incapacidad en caso de algún problema de salud o por maternidad. Esto último impide que las mujeres tengan un ingreso si no pueden acudir a trabajar y la repercusión es alta cuando se trata del único o más fuerte ingreso en la familia. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis) (2017), solo uno de cada diez empleadores paga los gastos médicos de su trabajadora y, cuando lo hace, lo ve como una “ayuda”.

De acuerdo con Heatley (2020), las trabajadoras del hogar mexicanas lidian con varios problemas como discriminación, maltrato, malas condiciones de trabajo y clasismo; sin embargo, el problema que más impacta en su calidad de vida es la falta de prestaciones laborales. La siguiente gráfica muestra los porcentajes que representan estas situaciones.

Gráfico 1. Contexto actual de las trabajadoras del hogar en México



Fuente: Heatley, 2020.

Aunque el maltrato, las malas condiciones de trabajo y otros factores como la discriminación son problemas importantes, juntos ocupan el 50% de las quejas. La falta de prestaciones representa la otra mitad y, de ellas, no tener seguro social destaca como la carencia más significativa.

Si se revisa la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (2021), del primer trimestre del 2005 al tercer trimestre del 2021 el número de trabajadores (ambos sexos) sin acceso a aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo o reparto de utilidades es casi tan grande como los que sí tienen todas las prestaciones. La diferencia entre unos y otros es de aproximadamente uno y tres millones en promedio cada trimestre, pero si se toma en cuenta a las personas que tienen por lo menos una de las prestaciones, la diferencia es mucho mayor.

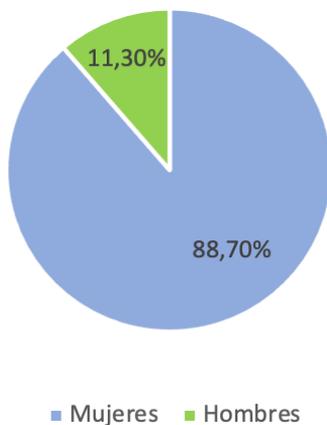
Tabla 2. Contexto actual de los trabajadores del hogar en México

Trabajador subordinado y remunerado		Con prestaciones	Sin prestaciones	No especificado
Periodo encuesta: Tercer trimestre del 2021				
Sexo: Total				
Total	37903509	24412936	13035614	454959
Cada mes	2150293	1573530	556375	20388
Cada quince días	6349848	5822192	482505	45151
Cada semana	14122263	8302682	5687059	132522
Diario	4405470	630543	3759597	15330
Otro periodo de pago	199793	172692	27053	48
Le pagan por pieza, servicio u obra realizada	101311	37963	61610	1738
No especificado	10420648	7801916	2384294	234438
Trabajadores en el extranjero	153883	71418	77121	5344

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2021).

El problema se vuelve significativo cuando se considera que el trabajo doméstico remunerado es uno de los sectores con menos acceso a prestaciones laborales y que una significativa mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres. La siguiente gráfica demuestra esta afirmación.

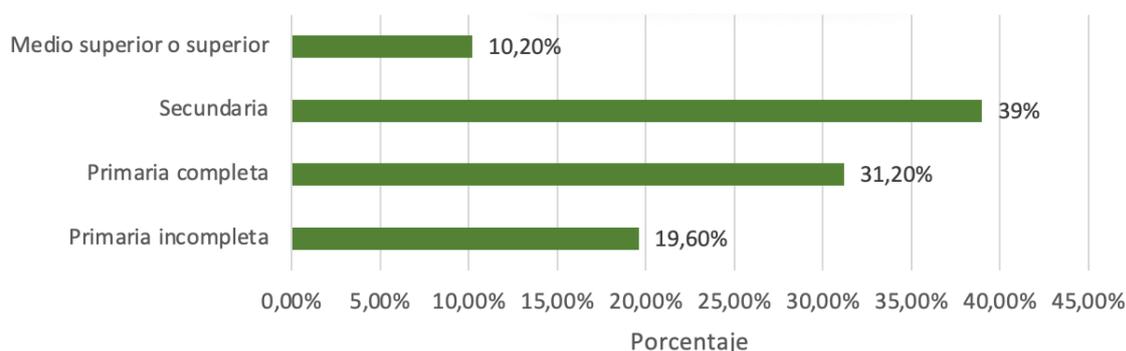
Gráfico 2. Distribución de las personas trabajadoras del hogar remuneradas por sexo 2018



Fuente: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/BoletinN5\\_2019.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN5_2019.pdf)

Como se ve, casi el 89% de trabajadores del hogar son mujeres. La diferencia con las estadísticas del 2010 son pocas, sin embargo, el número de mujeres empleadas del hogar ha crecido desde entonces (83% en 2010). Con esto se demuestra que, en México, las mujeres son las más desfavorecidas cuando se trata de prestaciones y beneficios laborales. Este problema está íntimamente relacionado con el bajo nivel educativo, pues la mayoría de las trabajadoras (89.8%) solo llega a secundaria y esto propicia el desconocimiento de sus derechos como empleadas. En el siguiente gráfico se muestra la distribución de trabajadoras mexicanas por nivel educativo.

Gráfico 3. Distribución de las personas trabajadoras del hogar remuneradas por escolaridad 2018



Fuente: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/BoletinN5\\_2019.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN5_2019.pdf)

Solo una de cada diez trabajadoras del hogar ha estudiado más allá de la secundaria, esta es quizá una de las razones por las que estos trabajos son considerados no profesionales o no suficientemente formales para tener los beneficios de ley. El mayor número de trabajadoras del hogar se concentra en labores de criada/sirvienta, cocinera e institutriz/niñera. Los trabajadores varones, por otro lado, se enfocan en labores de jardinero y portero/guardia/vigilante. La siguiente tabla muestra el número de empleados mujeres y hombres por cada actividad doméstica:

Tabla 3. Empleo por subcategoría y sexo, 2004-05 (NIC-2004)

Ocupaciones empleadas en la División 95 "Actividades de hogares privados como empleadores de personal doméstico"	Ambo sexos	Femenino	Masculino
Criada/Sirvienta	2,312,200	2,011,300	300,800
Cocinera	123,400	89,300	34,200
Jardinero	19,300	4,200	15,100
Portero /Guardia /Vigilante	135,700	7,000	128,600
Institutriz / Niñera	87,700	62,800	24,900
Otros	1,528,400	780,600	747,800
<b>TOTAL</b>	<b>4,206,700</b>	<b>2,955,200</b>	<b>1,251,400</b>
Empleo total estimado	408,246,900	135,834,000	272,412,900
Trabajadores domésticos como % de empleo total	1.0 %	2.2 %	0.5 %

Fuente: Simonovsky y Luebker, 2011.

La diferencia de porcentaje que representa el sector del empleo doméstico en hombres y mujeres es significativo. Las trabajadoras del hogar superan tres veces más en número que los hombres, sin embargo, es más el porcentaje de hombres asegurados en este rubro. Una de las razones para esta diferencia tiene que ver, por un lado, con la valoración del trabajo masculino y, por otro, con el tipo de funciones domésticas que tienen la mayoría de los hombres: los puestos de jardinero o portero/guardia/vigilante requieren presencia constante en los hogares en que son contratados, y generalmente abarcan una jornada completa de trabajo. En estos casos hay, incluso, empresas privadas que proveen a los empleadores de sus servicios y mandan a los trabajadores; todos estos empleados tienen prestaciones por contrato.

Si se toma en cuenta el número total de trabajadoras del hogar en México y se piensa que solo el 1% de ellas tiene seguro social u otras prestaciones laborales, se tiene que, de casi tres millones de trabajadoras, solamente un aproximado de 30 mil tiene los beneficios previstos por la ley.

En la mayoría de los países del mundo la situación es parecida: las mujeres ocupan mayoritariamente los puestos de trabajo doméstico. América Latina y el Caribe es la región que más mujeres trabajadoras del hogar tiene, incluso medio millón por encima de Asia. Los países que menos empleadas domésticas tienen son los que integran Europa de Este y la Comunidad de Estados Independientes (CEI) (Simonovsky y Luebker, 2011).

### 1.3 Trabajadoras del hogar en Guanajuato

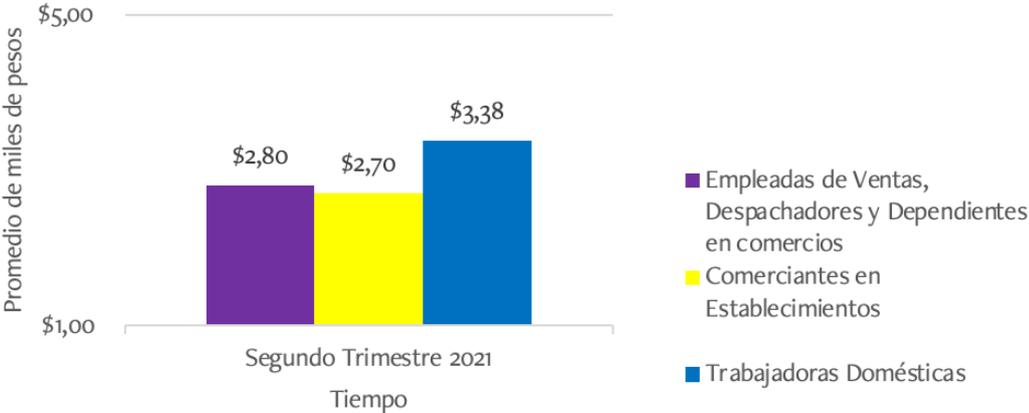
Guanajuato es la sexta entidad federativa más poblada de México y representa el 4.9% de la población total del país (INEGI, 2020). Actualmente, Guanajuato tiene 6,166,934 habitantes y la mayoría de la población (552,092 habitantes) se concentran en el rango de los 15 a 19 años. El total de hombres en el estado es de 2,996,454 y el de mujeres es de 3,170,480, una diferencia de casi 175,000 mujeres más. En Guanajuato también las mujeres tienen más esperanza de vida que los hombres (78.3 vs. 72.2 años en promedio) (CONAPO, 2020) y el crecimiento poblacional reportado para 2020 es del 1.2% anual, un poco menos al 1.6 % reportado en el 2010 (INEGI, 2021).

En materia laboral, Guanajuato tuvo 2 millones 643 mil 430 personas ocupadas durante el segundo trimestre del 2021, esto representa 4.67% más que el mismo periodo en el 2020. Del total de personas ocupadas, 40.6% son mujeres y 59.40% son hombres. De acuerdo con la ENOE (2021), desde el último trimestre del 2020 se ha visto un incremento de mujeres mayores de 14 años con una ocupación laboral. De los poco más de 5 millones y medio de mujeres se pasó a los poco más de 6 millones, un incremento de medio millón de empleadas.

La principal actividad económica de Guanajuato son los servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas, seguida de los servicios de esparcimiento culturales y deportivo y otros servicios recreativos; la actividad menos común es la corporativa (INEGI, 2019).

Aunque el trabajo doméstico no es uno de los sectores más importantes del estado cuando se trata de ambos sexos, el total de mujeres en esta actividad fue de 99 mil 700 en el segundo trimestre del 2021. En 2010 el total era de 96 mil 640, por lo que hubo un aumento de poco más de 3 mil trabajadoras del hogar en aproximadamente una década (ENOE, 2021). De los sectores laborales en los que trabajan las mujeres guanajuatenses mayores de 14 años, las trabajadoras domésticas son las que mayor nivel de ingresos mensuales tienen. El siguiente gráfico da muestra de estos datos.

Gráfico 4. Distribución de las 3 principales ocupaciones laborales femeninas en Guanajuato (Por salario promedio mensual en el segundo trimestre 2021)

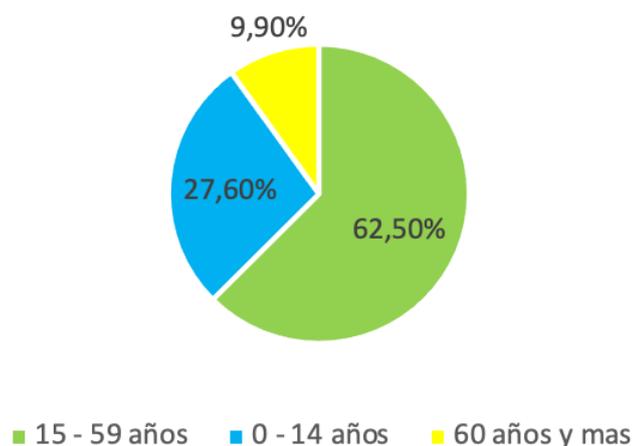


Fuente: ENOE (2021).

De acuerdo con el reporte de la ENOE, las trabajadoras domésticas reciben 3 mil 380 pesos mensuales en dólares es lo equivalente a 169 dólares promedio, mientras que las empleadas de ventas, despachadoras y dependientes de comercios reciben un aproximado de 500 pesos menos y las comerciantes en establecimientos un aproximado de 600 pesos menos que las primeras. A pesar del salario, las trabajadoras del hogar son las que no tienen prestaciones ni beneficios laborales por la informalidad del sector.

Guanajuato ocupa el lugar número seis de los estados con mayor número de mujeres dedicadas al trabajo doméstico remunerado, después del Estado de México, Veracruz, Jalisco, Ciudad de México y Puebla. El grupo compuesto por las mujeres de 15 a 59 años representa el 62.50% de las trabajadoras domésticas, las mujeres de 14 o menos años están en segundo lugar de porcentaje y las mayores de 60 años son las que menos trabajan. El siguiente gráfico muestra esta tendencia.

Gráfico 5. Mujeres en edad productiva



Fuente: INEGI (2015).

Al igual que en el resto del país, en Guanajuato existe una notoria desigualdad de género en varios aspectos de la vida social. De acuerdo con el Instituto de Planeación, Estadística y Geografía del Estado de Guanajuato (Iplaneg, 2012), en el 2012 se reportó un índice de desigualdad de género del 37% y para el 2040 se estima 0%. En ese 37% se integran algunas circunstancias de desigualdad, específicamente las diferencias laborales y los delitos que sufren las mujeres en el estado.

En este último aspecto, durante el 2012 hubo 25 mil 471 mujeres víctimas de algún delito en Guanajuato. Para el 2040 se proyecta una disminución de casi 10 mil casos y la reducción de la brecha de desigualdad. Entre estos delitos también se contemplan aquellos relacionados con el ámbito laboral.

#### 1.4 Seguro social y otras prestaciones

Como se dijo al principio de este artículo, el principal problema de las trabajadoras domésticas en el plano laboral es la falta de seguridad social, pues 98 de cada 100 no cuentan con esta prestación. En diciembre del 2018, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) declaró inconstitucional que los empleadores den de alta voluntariamente en el seguro social a las trabajadoras y estableció esta prestación como obligatoria. Con esto, la Ley Federal del Trabajo dejaría de excluir a las trabajadoras del hogar del régimen obligatorio de seguridad social (SCJN, 2018; Heatley, 2020).

La SCJN consideró que no incluir a las trabajadoras del hogar en el seguro social constituía un caso grave de discriminación de género y propuso al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) la creación de un régimen específico para este grupo. En abril del 2019, el IMSS lanzó un programa piloto para la inscripción de las empleadas a través de un sistema de afiliación y pagos por parte de los empleadores. En julio de ese año también se agregó el artículo 334 bis con el que se reconocía la obligatoriedad del seguro social y otras prestaciones como vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso y aguinaldo (DOF, 2019; Healey, 2020).

El régimen especial para trabajadoras del hogar que la SCJN y el IMSS incorporaron al programa piloto prevé que las trabajadoras tengan, como mínimo, seguros por riesgos de trabajo, enfermedades, maternidad y guarderías, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Para promover la afiliación y los pagos patronales, el programa también contempla facilidades fiscales como forma de motivación.

El procedimiento para registrar a las trabajadoras en el programa piloto fue propuesto como un método sencillo para simplificar el procedimiento y alentar la participación. Las condiciones específicas para dar de alta a una trabajadora del hogar son ganar mínimo 3819.82 pesos en total, ya sea que tengan uno o varios empleadores. Las cuotas de seguridad social que deben de dar los empleadores varían dependiendo de cuántos son en total y del sueldo de la trabajadora. La siguiente tabla resume esta información, es importante notar que la trabajadora no aporta nada y, por lo tanto, su afiliación al IMSS no impacta en su ingreso total.

Tabla 4. Cuotas de afiliación por trabajadora del hogar

	<b>Empleador único</b>	<b>Cuotas por empleador (cinco empleadores, uno por cada día de la semana)</b>
Ingreso total mínimo de la trabajadora	3819.82 MXN	3819.82 MXN
Número de días al mes	1	4 (uno por semana con cada empleador)
Cuotas del empleador	1029.52 MXN	205.92 MXN
Cuotas de la trabajadora	0 MXN	0 MXN
Cuotas totales	1029.52 MXN	1029.52 MXN

Fuente: IMSS. Disponible en [https://adodigital.imss.gob.mx/ithogar\\_calculadora/](https://adodigital.imss.gob.mx/ithogar_calculadora/)

A pesar del intento, hasta ahora se ha afiliado solo al 1% de las trabajadoras y el programa no ha sido recibido con mucho entusiasmo por parte de los empleadores. De acuerdo con Healey (2020), este pesimismo es evidencia de que el problema no es solo la falta de leyes y políticas públicas destinadas a evitar la discriminación y desigualdad, sino también la poca conciencia social. Las construcciones sociales, antes que las leyes, deben de trabajarse para evitar que los problemas de género continúen.

Durante el primer mes, solo hubo 2500 registros de trabajadores domésticos, el 88% fueron mujeres de entre 50 y 60 años. La mayoría de ellas fueron registradas con un salario promedio de 4 mil 900 pesos. Al pasar un año hubo 19 mil 648 afiliaciones (21 mil 592 si se toman en cuenta los beneficiarios de los trabajadores), el 73% de los afiliados eran mujeres. Esto se ha interpretado como una probable reproducción de la desigualdad de género (Healey, 2020).

Algunos de los obstáculos que se han identificado para mejorar el índice de afiliación son la falta del reconocimiento y valoración del trabajo del hogar, el sexismo, irresponsabilidad del empleador respecto a su rol, ausencia de mecanismos para que la trabajadora social no sea la que conlleve la mayor parte de los trámites de afiliación, falta de vigilancia y sanciones para aquellos que no cumplan lo establecido, así como la poca difusión del programa y de sus beneficios para las partes involucradas.

Para cada uno de estos problemas se ha trabajado en soluciones específicas como proponer la deducibilidad de la cuota patronal, facilitación de los trámites y medios de pagos digitales, atribución directa para que los empleadores se encarguen de todo el proceso, visitas y monitoreo constante para evitar omisiones, campañas informativas y la aplicabilidad efectiva de los beneficios. En julio del año pasado, el programa piloto fue actualizado para transferir a los empleadores la responsabilidad de la inscripción y se homologó el requisito del monto de inscripción con el salario mínimo.

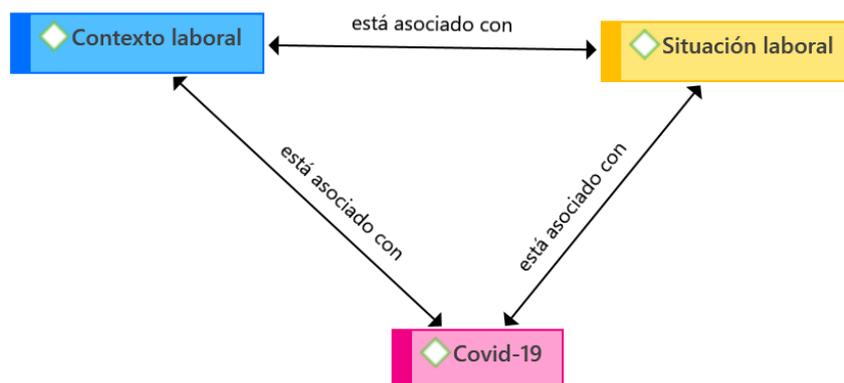
## 2. Metodología

El presente estudio es cualitativo, no experimental y descriptivo explicativo, tiene una base documental-estadística y se utilizó la exploración hermenéutica como herramienta interpretativa (Gadamer, 1984; Beuchot, 2015). Se entrevistó a 30 mujeres de entre 18 y 60 años que se desempeñan como trabajadoras del hogar en varios municipios del estado de Guanajuato, la selección de la muestra fue no probabilística incidental.

Para la recolección de datos se empleó la técnica de entrevista semiestructurada. Las entrevistas se estructuraron sobre tres dimensiones: contexto laboral, situación laboral y consecuencias del COVID-19. También se integró el perfil sociodemográfico de las entrevistadas. Las entrevistas fueron realizadas in situ entre diciembre del 2021 y febrero del 2022, se audio grabaron y posteriormente se transcribieron.

Para el tratamiento de la información obtenida, se realizó un análisis hermenéutico con apoyo del programa Atlas.ti versión 8.1.22. Este programa permite analizar y relacionar los datos cualitativos de cada una de las dimensiones (Gallardo, 2014), en el siguiente esquema se presenta la relación general que se obtuvo.

Figura 1. Relación general de las tres dimensiones de estudio



Fuente: elaboración propia mediante Atlas.ti versión 8.1.22



Del total de entrevistadas, la mayoría lleva varios años de trabajo doméstico y empezaron jóvenes (16 a 20 años en promedio) ante la falta de otras oportunidades o la imposibilidad de continuar con sus estudios. Algunas empezaron a ser trabajadoras del hogar cuando eran mayores y la razón principal para hacerlo fue la resignación de encontrar algo con mejores condiciones. Esto último repercute en la poca conformidad que varias de ellas manifiestan respecto a su trabajo, pues la mayoría hace labores domésticas remuneradas porque no tienen otra opción y no porque les guste o estén contentas de hacerlo.

Aunque hay algunas trabajadoras con familiares cercanos que también se dedican al trabajo doméstico, la mayoría son las únicas que lo hacen. Esto influye directamente en la forma en que ellas consiguen su trabajo, pues solo una de las entrevistadas fue empleada a través de una agencia especializada en trabajadoras domésticas y todas las demás tuvieron que ser recomendadas por amigas que también pertenecen al sector, buscar el empleo por internet o recurrir a otros medios más convencionales.

Una parte importante de la desvalorización que se hace sobre el trabajo doméstico es la poca o nula experiencia que se necesita, esta creencia es reforzada por la idea de que este tipo de ocupación es algo “natural” del rol femenino y que todas las mujeres saben realizar tareas del hogar. La convicción de que no se necesita experiencia se refleja en los testimonios de las entrevistadas, la mayoría de ellas acepta que solo se necesita experiencia en tareas puntuales como cocinar, pero que todo lo demás se puede realizar sin conocimientos específicos previos.

El número de empleadas domésticas que sostienen solas a su familia es menor que aquellas que comparten esta responsabilidad con su esposo o pareja sentimental, esto contribuye a que puedan aceptar un trabajo no muy bien remunerado y sin prestaciones con tal de pasar más tiempo con sus hijos. Como se verá más adelante, compartir los gastos con alguien más también fue un factor para sortear la crisis económica provocada por el COVID-19.

De acuerdo con las estadísticas, además de la falta de prestaciones laborales, el 19% de las empleadas domésticas mexicanas han reportado diferentes formas de violencia como maltrato o abuso por parte de sus empleadores (Healey, 2020). Una de esas modalidades es la vigilancia o supervisión, en algunos casos dicha vigilancia puede convertirse en acoso y motivo de desacreditación del trabajo. Afortunadamente, la mayoría de entrevistadas no reportan este tipo de hostigamiento y son pocas las que dicen ser monitoreadas por sus empleadores, casi todas coinciden en que ser vigiladas sería incómodo.

La situación laboral de las trabajadoras del hogar es otra dimensión importante para ellas y representa las condiciones en las que trabajan. La siguiente figura presenta la nube de palabras con los conceptos más relevantes de esta dimensión.



les redujeron las horas o los días de trabajo: al no tener una protección laboral, su economía se mermó significativamente. En estos casos, el empleador no corre ningún riesgo ni experimenta ninguna consecuencia.

Para compensar la falta o disminución de sueldo, la mayoría de las entrevistadas tuvieron que recurrir al sueldo de su esposo o pareja para sobrellevar los gastos del hogar. Aquellas que son madres solteras tuvieron que buscar otro empleo informal para seguir adelante, esto es algo que también las trabajadoras casadas o con pareja hicieron. En un caso, por ejemplo, tanto la entrevistada como su esposo perdieron el trabajo y tuvieron que vender pan en el mercado informal para seguir percibiendo algo de dinero.

Como es natural, ninguna de las empleadas pudo hacerle frente a la pandemia a través de los servicios de salud públicos debido a la falta de seguro social. Afortunadamente, la mayoría de las entrevistadas reconoció no haber contraído el SARS-CoV-2 ni tampoco haber tenido casos graves entre sus familiares. Aunque no todas tuvieron que lidiar con problemas derivados de la enfermedad, esta pandemia evidenció lo vulnerable que es este sector ante cualquier situación que implique activar los mecanismos que el gobierno, a través de la Ley Federal del Trabajo, tiene para proteger a las trabajadoras.

#### 4. Discusión y conclusiones

Los resultados de esta investigación muestran que las circunstancias de las trabajadoras del hogar guanajuatenses coinciden con las estadísticas presentadas por las instituciones e investigadores del tema. Con estos resultados se puede interpretar que las empleadas domésticas son las más desfavorecidas, incluso en el sector del trabajo del hogar o de la limpieza. A diferencia de ellas, los trabajadores hombres (choferes, guardias, escoltas, jardineros, etc.) y las trabajadoras de limpieza industrial o corporativa tienen más beneficios y garantías. Las razones para estas diferencias se basan en la discriminación, la sexualización del trabajo, la informalidad y la equivocada percepción de que el empleo doméstico remunerado es una extensión poco profesional del rol femenino en los hogares mexicanos.

Las desventajas que sobrellevar las trabajadoras del hogar van desde la imposibilidad de recibir un pago justo por su jornada hasta la carencia de prestaciones laborales que avalen la integridad, desarrollo, salud y seguridad de ellas y sus familias. La más grave de estas desventajas es precisamente la falta de prestaciones como la seguridad social, el pago de aguinaldo, la incapacidad por maternidad, la indemnización por accidentes, las vacaciones pagadas, la prima vacacional y la liquidación por despido injustificado es un atentado contra sus derechos humanos y sus garantías individuales, sociales y laborales.

La pandemia por COVID-19 mostró el nivel de vulnerabilidad que padecen las trabajadoras del hogar en México y Guanajuato. La falta de prestaciones provocó que la mayoría de ellas perdieran temporalmente su trabajo y otras tantas dejaran de percibir el sueldo con el que sobrellevar el día

a día debido a la reducción de horas o días de trabajo. Si bien esta situación se podría extender a otros sectores que también fueron afectados por la contingencia, el perfil sociodemográfico de las trabajadoras domésticas agrava las consecuencias.

De acuerdo con las estadísticas, entre siete y ocho de diez trabajadoras son madres; de ellas, la mitad son madres solteras que trabajan casi exclusivamente para sostener a su familia. La facilidad con la que los empleadores pueden prescindir temporalmente de los servicios de estas trabajadoras es alarmante porque las afectaciones son prácticamente unilaterales. Todas las empleadas domésticas que se quedaron sin trabajo temporalmente, o aquellas cuyos ingresos se redujeron por no trabajar el mismo número de días y horas, tuvieron que encontrar alternativas para no dejar de recibir dinero.

No todos los efectos negativos de la informalidad laboral en la que se mueven las trabajadoras del hogar están directamente relacionados con lo monetario. Ante la emergencia sanitaria del COVID-19, la más grave en décadas, la única posible tranquilidad es contar con un plan de salud que ayude a sobrellevar las posibles dificultades de un virus que deriva en muerte. Ninguna la de las trabajadoras del hogar entrevistadas, así como tampoco el 98% de las trabajadoras a nivel nacional, han podido tener esa relativa tranquilidad.

La gama de oportunidades que tienen las trabajadoras del hogar ante la pérdida de su trabajo se limita a labores informales “poco profesionales”. Al no tener un finiquito que represente un tiempo para reincorporarse al ámbito laboral, las empleadas domésticas quedan a la deriva cuando son obligadas a dejar su trabajo, lo mismo pasa en casos de incapacidad o maternidad. El empleador, sin ninguna responsabilidad, puede deshacer el trato laboral con solo la palabra, independientemente de la razón y de si es una acción justificada o no. Las entrevistadas que perdieron sus ingresos parcial o totalmente, estuvieron obligadas a realizar actividades informales para compensar la falta.

Aunque existe el programa piloto del IMSS y en la Ley Federal del Trabajo ya se contempla la obligación de asegurar a los trabajadores del hogar, la respuesta ha sido casi inexistente y el modelo está sirviendo para reafirmar la disparidad de género por la cada vez más creciente afiliación de hombres. Para que la aplicación del programa sea exitosa y su impacto positivo llegue a donde más se necesita, es necesario reenfocarlo hacia las trabajadoras del hogar y reforzar los mecanismos de divulgación, afiliación y seguimiento.

Además de las estrategias concernientes a garantizar la aplicación del programa piloto y las consecuencias que conlleva no atender las obligaciones patronales, es importante trabajar en la concientización sobre la importancia de que las personas más vulnerables tengan acceso a los derechos humanos y laborales. El tema de la informalidad y la falta de prestaciones laborales es un asunto que no solo abarca a las trabajadoras del hogar, sino a más de 32 millones de mexicanos que pertenecen a los sectores más desprotegidos laboralmente.

En el caso particular de las trabajadoras del hogar, la tarea de regularizar su situación no es fácil porque es multidimensional. Con ella no solo se trata de crear iniciativas para asegurar los beneficios básicos, sino también de cambiar una cultura caracterizada por la desvalorización y el sexismo. Se debe entender que la mujer no es la única obligada a sobrellevar las actividades domésticas, también se tiene que reconocer que sus labores en el propio hogar ya implican un esfuerzo comparable a cualquier jornada laboral y que no son solo una “ayuda”.

Los empleadores, por otro lado, deben de ser conscientes de que el programa no es un “apoyo” voluntario, sino que las prestaciones son derechos de cualquier trabajador y que ellos están obligados a garantizarlos. Solo con un programa de concientización dirigido a todos los participantes se puede aumentar el impacto de las reformas laborales que ayuden a borrar las graves brechas de desigualdad que experimenta México, así como el predominante rechazo a la inclusión femenina en las políticas públicas, sociales, culturales y familiares.

## Referencias

- Benston, M. (1969). The Political Economy of Women Liberation. *Monthly Review*, 21(4), 13-27.
- Beuchot, M. (2015). Elementos esenciales de una hermenéutica analógica. *Diánoia*, 60(74), 127-145.
- Chávez, C. (2005). *Trabajo doméstico*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2020). *La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados*. CEPAL
- Consejo Nacional de Población [CONAPO]. (2020) Datos Abiertos. Indicadores demográficos 1950-2050. *CONAPO* <https://cutt.ly/GJ5OZZV>
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (2008). Recomendación General no. 26 sobre las trabajadoras migratorias. *OHCHR* <https://cutt.ly/LJ5ODUD>
- Convención sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares (1990). *OHCHR* <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>
- Dalla Costa, M. (1971). Las mujeres y la subversión de la comunidad. En, M. Dalla Costa y S. B. James (eds.) *El poder de las mujeres y la subversión de la comunidad*, (pp. 22-65). Siglo XXI.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993), Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. *ACNUR* <https://cutt.ly/hJ5Oez8>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). Organización de las Naciones Unidas. *ONU* <http://www.un.org/es/universaldeclaration-human-rights/>
- Diario Oficial de la Federación [DOF]. (2019). 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. *DOF* <https://cutt.ly/OJ5I7sc>
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo [ENOE]. (2021). <https://cutt.ly/pJ5Ixm>
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo [ENOE]. (2020). Población de 14 años y más de edad. *ENOE* <https://www.inegi.org.mx/sistemas/infoenoe/>

- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo [ENOE]. (2018). Población de 15 años y más de edad. *ENOE* <https://cutt.ly/LJ5lasn>
- Encuesta Nacional Sobre Discriminación [ENADIS]. (2017). Encuesta Nacional sobre Discriminación. *ENADIS* <https://cutt.ly/wJ5IkL7>
- Gadamer, H. G. (1984). *Verdad y método*. Ediciones Sígueme.
- Gallardo, E. E. (2014). Utilización del programa de análisis cualitativo ATLAS.ti para gestionar y analizar datos. *ATLAS.ti*. <https://cutt.ly/2J5lii3>
- García Guzmán, B. (2007). Cambios en la división del trabajo familiar en México. *Papeles de Población*, 53(13), pp. 23-45. <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v13n53/v13n53a3.pdf>
- Heatly, A. (2020). *Trabajadoras del hogar en México: análisis y propuesta de mejoras al programa de incorporación a la seguridad social*. CISS
- Hondagneu-Sotelo, P. (2011). *Doméstica: trabajadores inmigrantes a cargo de la limpieza y el cuidado a la sombra de la abundancia*. Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- INEGI (2018) Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de Los Hogares 2018. Nueva serie. <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2018/>
- Instituto de Planeación, Estadística y Geografía del Estado de Guanajuato [Iplaneg]. (2012). *Observatorio de Guanajuato*. IPLANEG <https://cutt.ly/1J5lrYt>
- Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (2021). Calculadora de cuotas. *IMSS* <https://cutt.ly/QJ5leuG>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2021). Tasa de la población por entidad federativa. *INEGI* <https://cutt.ly/bJ5lqow>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2020). Tasa de la población por entidad federativa. *INEGI* <https://cutt.ly/xJ5Uo2H>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2019). Censos Económicos 2019. Comercio al por mayor y por menor. *INEGI* <https://cutt.ly/xJ5U9uo>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2017). Encuesta Nacional Sobre Discriminación. *INEGI* <https://cutt.ly/AJ5U4Sq>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2015). Encuesta Intercensal. *INEGI* <https://cutt.ly/rJ5U7M4>
- Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES]. (2019). Desigualdad en cifras. *Boletín INMUJERES*. 5(5), 1-2. <https://cutt.ly/NJ5U6au>
- Mendoza, D., y De la Palma, T. (2018). Mujeres migrantes, educación y capacitación con perspectiva de género, matrimonio infantil, medios de comunicación, mujeres periodistas y trabajadoras domésticas. Informe sombra sobre el seguimiento de las recomendaciones del comité CEDAW al estado mexicano. *CEDAW*, 5(53), 1-12. <https://cutt.ly/nJ5UZkb>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2021). *Informe mundial sobre salarios 2020-2021. Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19*. OIT <https://cutt.ly/MJ5UOfw>

- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2010). Trabajo decente para trabajadores del servicio doméstico: Hacia unas nuevas normas internacionales del trabajo. *Revista Trabajo*, 68. 4-6. <https://cutt.ly/ZJ5URLy>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Académicos [OCDE]. (2018) *Construir un México inclusivo. Políticas y Buena Gobernanza para la Igualdad de Género*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264300996-es>
- Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM]. (2021). *Trabajo doméstico, una de las actividades con sobreexplotación laboral*. DGCS. [https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2021\\_280.html](https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2021_280.html)
- Romero, M. (1992), *Maid in The U.S.A*. Chapman and Hall, Inc.
- Simonovsky, Y., y Luebker M. (2011). Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional. *Trabajo doméstico. Nota de información 4*, 1-12. <https://cutt.ly/WJ5Upml>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (2018). Amparo Directo 9/2018 (Relacionado con el amparo directo 8/2018), p. 2. <https://cutt.ly/oJ5UiaP>
- Tovar Núñez, A. (2017). Situación laboral de las trabajadoras domésticas mexicanas indocumentadas en la ciudad de Nueva York, 2015-2016 (Tesis de licenciatura, UNAM). Repositorio institucional Universidad Nacional Autónoma de México. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/3432650>
- Turrent Hegewisch, R., Martínez Acedo, T., & García Marín, H. (2019). *Seguridad Social para personas trabajadoras del hogar en México: una propuesta*. CISS. <https://ciss-bienestar.org/wp-content/uploads/2019/04/cuadernosPolíticasBienestar.pdf>
- Valenzuela, M. A., Scuro, M. L., y Vaca Trigo, I. (2020). *Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina*. CEPAL.

---

#### AUTORA

**Laura Elena Zárate Negrete.** Profesora de Tiempo Completo de la Universidad de Guanajuato. Licenciada en Relaciones Industriales, Maestra en Desarrollo y Maestra en Administración de Personal por la Universidad de Guanajuato, Doctora en Desarrollo Humano por la UNIVA, León. Estancias académicas en la Universidad de Shiga, Japón y en la Universidad Complutense de Madrid.