

Un balance sobre la garantía del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar en México, 2018-2022

*Verónica Ruiz González Luna**

Recepción: 7 de abril de 2025 / Aceptación: 19 de junio de 2025.

Resumen Los estudios sobre la discriminación como una forma de desigualdad tienen cada vez más relevancia en México debido a los avances en la institucionalización del derecho a la no discriminación y la aprobación de nuevas normas y políticas públicas encaminadas a garantizar este derecho a grupos de población que históricamente han visto vulnerado el ejercicio de sus derechos humanos. El caso de las mujeres trabajadoras del hogar es de especial importancia en este contexto, ya que se trata de un grupo discriminado que, aun cuando en los últimos años ha hecho importantes progresos en términos de reconocimiento de sus derechos, sigue sufriendo las consecuencias de prácticas que reproducen y normalizan la discriminación estructural y limitan el ejercicio de sus derechos.

PALABRAS CLAVE: trabajadoras del hogar, discriminación estructural, institucionalización, prácticas, derechos.

.....

* Maestra en Derechos humanos y democracia por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso). Correo electrónico: veronica.rgl@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-5596-9146>.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 internacional. 

DOI: 10.32870/cervoi136.7943

An assessment of the guaranteed right to non-discrimination for domestic workers in México, 2018-2022

Abstract Studies on discrimination as a form of inequality have become more important in México due to advances in the institutionalization of the right to non-discrimination, and the adoption of new laws and public policies designed to guarantee this right for population groups whose human rights have historically been violated. The case of female domestic workers is of particular interest because, even though significant progress in recognizing their rights has been made in recent years, they are still a discriminated group suffering the consequences of practices that reproduce and normalize structural discrimination and limit the exercise of their rights.

KEYWORDS: domestic workers, structural discrimination, institutionalization, practices, rights.

Introducción

La sociedad funciona con una marcada desigualdad, que produce exclusión. América Latina es una de las regiones del mundo con tasas más altas de desigualdad social. Ésta incluye, por un lado y de manera determinante, la desigualdad económica y, por otro, la discriminación, como un trato desigual que acentúa la brecha y origina procesos de marginación y exclusión social y cultural.

Este artículo se enmarca en el proyecto de investigación «Las mujeres indígenas trabajadoras del hogar: un estudio sobre las prácticas que limitan el ejercicio del derecho a la no discriminación», el cual busca identificar las prácticas sociales que obstaculizan la garantía del derecho a la no discriminación en el acceso a la seguridad social y otros derechos laborales de las trabajadoras del hogar. Se parte del entendimiento de que la discriminación es un fenómeno histórico y sociocultural que da lugar a situaciones estructurales difíciles de revertir, y a la vez un derecho humano reconocido y exigible en los regímenes democráticos.

En un primer apartado se conceptualiza la discriminación como un fenómeno estructural e interseccional. En seguida se hace un recuento del proceso de institucionalización del derecho a la no discriminación en México y cómo ha avanzado su reconocimiento para las trabajadoras del hogar, un grupo en situación de discriminación. Posteriormente se presentan los resultados, relativos a las prácticas que hacen posible o limitan el acceso al derecho a la seguridad social, a un contrato por escrito y a jornadas laborales conforme a lo que establece la ley. Los resultados se basan en un trabajo de campo realizado utilizando

una metodología cualitativa, que incluyó entrevistas con actores sociales y políticos clave en el desarrollo de una agenda pública del trabajo en el hogar, así como con empleadoras y trabajadoras domésticas de origen indígena en el Área Metropolitana de Guadalajara, Jalisco, México. Por último, se hace un balance de los avances en la garantía del derecho a la no discriminación a tres años de la aplicación de la prueba piloto de la incorporación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) de los trabajadores domésticos y se analizan las prácticas que se considera siguen siendo una barrera para su pleno ejercicio.

La discriminación estructural que viven las trabajadoras del hogar

La discriminación, en su carácter estructural, puede entenderse como «una conducta culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja innecesaria, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales» (Rodríguez-Zepeda, 2006, p. 26). El concepto de discriminación se refiere también al «conjunto de prácticas, informales o institucionalizadas, que niegan el trato igualitario o producen resultados desiguales para ciertos grupos sociales y que tienen como consecuencia la privación o el menoscabo en el acceso a los derechos y la reproducción de la desigualdad social» (Solís, 2017, p. 27).

La discriminación es un problema sistémico, histórico y complejo que afecta a todas las sociedades, y está asociado a grupos humanos específicos que han padecido la exclusión o la restricción de sus derechos fundamentales a lo largo del tiempo (Gutiérrez-Rivas, 2014). La discriminación se considera estructural porque está institucionalizada, es multidimensional y se asienta en relaciones de poder, lo que explica las desigualdades de derecho y *de facto* resultantes de una situación de exclusión social, también llamada «sometimiento» de ciertos grupos, debido a prácticas sociales, prejuicios y sistemas de creencias (Alegre y Gargarella, 2007). En suma, la discriminación es un asunto de desventajas sociales para muchos y de privilegios sociales para pocos.

Por su carácter estructural, se asume, por un lado, que la discriminación no se produce de forma autónoma o aislada, sino que está incorporada en las instituciones políticas, económicas y culturales de la sociedad. Por otro lado, visibiliza patrones de conducta generalizados y normalizados en la sociedad; pero, sobre todo, resalta el escalamiento del problema, considerando las desigualdades acumuladas por distintas adscripciones identitarias y la afectación de derechos que generan situaciones de exclusión social y violencia sistemática (Solís, 2017).

Un abordaje estructural de la discriminación destaca las obligaciones del Estado, es decir, de los poderes públicos, en materia de derechos humanos y permite identificar prácticas de desigualdad de trato institucionalizadas, reguladas por leyes o legitimadas en prácticas culturales que reproducen los patrones discriminatorios, y analiza las respuestas de las instancias públicas a la prohibición constitucional de discriminar (Castel, 2004).

Discriminar supone dar un trato diferenciado y menos favorable a una persona o un colectivo con base en una o varias características particulares, ya sean autodefinidas o asignadas, que dan lugar a estereotipos, prejuicios negativos y estigmas que funcionan como motores culturales de la desigualdad de trato. Es un fenómeno profundo porque las prácticas discriminatorias son parte de las relaciones de dominio y de ejercicio del poder, en las cuales los intereses por preservar privilegios y posiciones de ciertos grupos desempeñan un papel tan importante como las motivaciones o creencias en que se fundamentan sus prácticas discriminatorias (Solís, 2017).

Gran parte de la dificultad de esta problemática radica en el fundamento cultural de la discriminación, es decir, en estereotipos, prejuicios y estigmas sociales arraigados en las comunidades que desvalorizan o desacreditan a ciertos grupos de población y que se sustentan en relaciones y asimetrías de poder.

La discriminación se hace observable en las prácticas. Éstas son el referente empírico del fenómeno discriminatorio. Las prácticas sociales pueden entenderse como las «actividades humanas sociales que se autorreproducen y son recursivas» (Giddens, 2011, p. 40). Desde este enfoque, las prácticas discriminatorias se inscriben en contextos históricos; no se trata de acciones aisladas, sino de estructuras que las encauzan, reproducen y les otorgan un carácter sistémico.

Al respecto, González-Arreola (2019) señala que la discriminación estructural se expresa en reglas, procesos y modelos organizativos que se materializan en prácticas discriminatorias en distintos ámbitos clave para el desarrollo de las personas, como la salud, el trabajo, la justicia y otros. Estas prácticas tienen fuertes consecuencias de desigualdad social, económica y jurídica en las personas, especialmente cuando estos ámbitos son públicos y el Estado participa en su configuración.

Otra característica del fenómeno discriminatorio es que muchas veces tiene un carácter interseccional. La interseccionalidad puede catalogarse como uno de los aportes más novedosos e importantes de los estudios de género a distintas áreas de conocimiento. Es cada vez más común el uso de esta perspectiva teórica, e incluso metodológica, en

los trabajos realizados desde las ciencias sociales, y particularmente en las investigaciones y los estudios sobre discriminación, porque ha abierto el debate para identificar y analizar múltiples formas de desventaja en los grupos históricamente discriminados.

El término interseccionalidad es reciente. Se utiliza primeramente en 1989 y 1991 y se enmarca en el análisis de los derechos con el enfoque sociojurídico. Kimberlé Crenshaw es quien define por primera vez esta noción al hacer referencia a la forma en que género y raza interactúan y conforman múltiples dimensiones de desventajas (Crenshaw, 1991).

Para fines del proyecto de investigación que aquí se presenta, se retoma principalmente a Hill-Collins (2000), quien hace un aporte significativo a los debates sobre la interseccionalidad al situarla como un paradigma teórico para el análisis de la discriminación contra las mujeres negras. Lo particular de su propuesta es que, aunque pone el énfasis en la opresión que viven las mujeres negras por ser víctimas de dos sistemas de dominación, la raza y el sexo, acepta la posibilidad de mirar hacia otras posibles intersecciones. Es decir, la experiencia de las mujeres negras puede servir para destapar otras formas de discriminación interseccional.

Hill-Collins (2000) nos dice que la interconexión de identidades genera sistemas de opresión que en los hechos deben mirarse, no como aisladas, sino como categorías híbridas que no aplican exclusivamente a las mujeres negras, sino que es posible incluir otras categorías identitarias para explicar las formas de dominación o discriminación.

En México, muchos grupos sociales padecen discriminación, falta de oportunidades y violaciones a sus derechos humanos. Las personas con discapacidad, las de la diversidad sexual y de género, los migrantes e indígenas son poblaciones vulnerables. Los grupos que sufren discriminación suelen asociarse inmediatamente con aquellos que han tenido mayor visibilidad gracias a sus luchas históricas por el reconocimiento de sus derechos. Ejemplos claros son las mujeres y los pueblos y comunidades indígenas, así como los colectivos de la comunidad LGTB+, que se posicionan con mayor fuerza en espacios públicos para evidenciar la vulneración de sus derechos y presionar para que sus demandas sean tomadas en cuenta.

Sin embargo, hay un grupo en particular que hasta hace poco seguía invisibilizado y fuera de la agenda pública: el de las trabajadoras del hogar. La última Encuesta sobre Discriminación en México (Enadis 2022) revela que este grupo se autopercibe como el más discriminado. Esta percepción de discriminación se debe a que las trabajadoras del hogar se insertan en una dinámica distinta de las de otras poblaciones, ya que el espacio

donde realizan su trabajo y pasan la mayor parte de sus días es el más privado de la vida en sociedad: los hogares. En este ámbito privado es más difícil vigilar y erradicar las prácticas que reproducen la discriminación estructural.

Lo cierto es que el trabajo del hogar continúa caracterizándose por ser un sector de informalidad y discriminación laboral. En la mayoría de los países opera al margen de las regulaciones laborales, las prestaciones y los derechos universales (Posso, 2008). Las construcciones culturales basadas en género, etnicidad, raza y clase reproducen y justifican las condiciones de discriminación que viven las mujeres trabajadoras del hogar, especialmente las de origen indígena. En este sentido, las trabajadoras del hogar se insertan en una dinámica específica en que la discriminación y el entrecruzamiento de desigualdades étnicas y de género se materializan en el empleo doméstico, una actividad importante en la estructura del empleo femenino entre las trabajadoras menos calificadas (Echeverría, 2016, p. 98).

Hasta aquí se ha planteado que las trabajadoras del hogar en México son un grupo históricamente discriminado, con acceso limitado a distintos derechos. Sin embargo, desde 2018 la agenda del trabajo del hogar ha cobrado mayor relevancia, y las demandas por el reconocimiento de derechos de quienes se emplean en esta actividad económica han logrado ganar un espacio en la agenda pública nacional. Los siguientes párrafos contextualizan el proceso de institucionalización del derecho a la no discriminación de trabajadoras del hogar en México.

Proceso de institucionalización del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar en México

La igualdad y la no discriminación son principios fundamentales de los derechos humanos. Los instrumentos normativos internacionales y nacionales se sustentan en estos principios, que salvaguardan todos los derechos humanos sobre la base de una dignidad igual de todas las personas. Estos principios se han traducido en normas de carácter positivo, por lo que tienen una doble dimensión: la de principio y la de derecho.

En México, el derecho a la no discriminación aparece en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y en la agenda pública hasta el arranque del siglo XXI. Si bien las discusiones en torno a las implicaciones de la garantía de este derecho se dieron con anterioridad, fue hasta 2001 cuando se introdujo la prohibición de discriminar en el artículo 1º de la CPEUM de la siguiente manera:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (CPEUM, 2024, artículo 1).

En efecto, la inclusión de esta cláusula antidiscriminatoria ha sido un elemento detonador de una serie de procesos que llevaron a la aprobación de un nuevo marco normativo que, paralelamente, promovió leyes específicas para proteger a grupos en situación de discriminación y la creación de instituciones dedicadas a aplicar medidas para erradicarla.

Los avances en la institucionalización del derecho a la no discriminación cobraron mayor relevancia con la promulgación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPEd) en 2003, que mandató la creación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), encargado de coordinar las acciones en materia de igualdad y no discriminación.

La reforma constitucional de 2011 en materia de derechos humanos es otro hito fundamental para la concreción del derecho a la no discriminación. Esta reforma estableció las obligaciones del Estado mexicano de respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos, con lo que transversalizó su garantía en las funciones cotidianas del aparato estatal, no sólo en los organismos especializados en la atención de grupos discriminados (Hernández-Sánchez, 2020).

De esta manera, se han observado avances relevantes en la garantía del derecho a la no discriminación para algunos grupos. En el caso de las trabajadoras del hogar, a nivel internacional, en 2011 se expidió el Convenio sobre los Trabajadores Domésticos, conocido como Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece la prohibición de la discriminación en el empleo (OIT, 2011, artículo 3).

Sin embargo, a nivel nacional no hubo cambios normativos inmediatos que mejoraran las condiciones de las trabajadoras del hogar. Hasta 2019, la Ley Federal del Trabajo (LFT) otorgaba un trato diferenciado a las trabajadoras del hogar al colocarlas en un apartado especial denominado «trabajos especiales» (LFT, 2015), exentando así a los empleadores de establecer un contrato por escrito, garantizar una jornada laboral de ocho horas, vacaciones pagadas y salarios mínimos. En consecuencia, la Ley del Seguro Social tampoco obligaba a los empleadores a inscribir a las trabajadoras del hogar en el régimen de seguridad social (Torres, 2020).

Los logros en la agenda del trabajo del hogar y la garantía del derecho a la no discrimi-

minación en el acceso a la seguridad social se manifestaron hasta 2018, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), tras un amparo presentado por una trabajadora del hogar, resolvió que la Ley del Seguro Social era inconstitucional al excluir el trabajo doméstico de la obligación de otorgar seguridad social, lo que obligaba a los empleadores a garantizar ese derecho (Sánchez-Ramírez y Vázquez-Correa, 2018).

Así, se emitieron las Reglas de Carácter General para la Prueba Piloto de la Incorporación de los Trabajadores Domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social. Esta normativa estableció la adopción de un programa piloto para crear un régimen especial opcional de seguridad social y detalló elementos para su instrumentación (DOF, 2019), cuya responsabilidad recayó en el IMSS. Esta fue la primera política pública dirigida a las trabajadoras del hogar, con el objetivo de nivelar las oportunidades en el acceso a la seguridad social.

Posteriormente, en 2020, se logró la ratificación por parte de México del Convenio 189 sobre los Trabajadores Domésticos de la OIT, fortaleciendo así el marco normativo de protección y garantía del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar.

Finalmente, en noviembre de 2022 se publicó el decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social en materia de personas trabajadoras del hogar, haciendo así obligatoria su incorporación al régimen de seguridad social (DOF, 2022).

Lo expuesto hasta aquí muestra un proceso de institucionalización del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar que llega tarde, considerando que es un derecho reconocido desde 2001. Sin embargo, a partir de 2018 ha habido una evolución importante en términos normativos y de política pública.

Un estudio empírico sobre los derechos de las trabajadoras del hogar en México

Los estudios empíricos sobre el fenómeno de la discriminación nos llevan, casi de manera obligada, al análisis de las prácticas sociales. Esto ocurre en esta investigación, realizada en los años 2022 y 2023, en la que se examinan las prácticas discriminatorias que limitan el ejercicio del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar. La temporalidad del estudio abarca el periodo de 2018 a 2024 porque se considera que es la etapa en que tuvieron lugar los eventos más relevantes en términos de institucionalización de derechos para las trabajadoras del hogar. La espacialidad se centra en el estado de Jalisco.

La metodología empleada en la investigación es la cualitativa y, en gran medida, el trabajo estuvo orientado por el método etnográfico para recuperar las prácticas a partir

de los relatos de los actores involucrados en el reconocimiento legal de los derechos de las trabajadoras del hogar. Para ello se recurrió a la entrevista semiestructurada porque permite profundizar y lograr que los sujetos entrevistados expresen sus puntos de vista con libertad y mayor efectividad. El análisis se desarrolló desde una perspectiva microsocia, que recoge las experiencias individuales de los actores entrevistados para dar cuenta de un contexto más amplio.

Ahora bien, con el fin de contextualizar y ofrecer una visión más amplia del objeto de estudio, se realizaron una revisión y un análisis de la información documental disponible sobre las trabajadoras del hogar y el acceso a sus derechos. Asimismo, para conocer y ampliar la información sobre las prácticas y sus efectos o consecuencias, se retomaron los datos que ofrecen las fuentes oficiales, principalmente el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y su Encuesta Nacional sobre Ocupación y Empleo (ENOE) y la Enadis.

Por otro lado, como parte de la estrategia metodológica, se consideró importante indagar a fondo sobre lo que ocurre en el espacio formal, con énfasis en la normatividad aplicable y la responsabilidad de las autoridades del Estado respecto al combate a la discriminación y la garantía de derechos de las trabajadoras del hogar en México. Así, en este espacio formal y público figuran la legislación y las políticas públicas que se han aprobado y aplicado en México en el periodo de 2018 a 2022, las cuales han sido revisadas y analizadas desde el enfoque de los derechos humanos.

Desde esta perspectiva, en el marco del proyecto de investigación «Las mujeres indígenas trabajadoras del hogar: un estudio sobre las prácticas que limitan el ejercicio del derecho a la no discriminación», se realizó un trabajo de campo consistente en 15 entrevistas semiestructuradas a actores políticos y sociales, empleadoras y trabajadoras del hogar de origen indígena en el Área Metropolitana de Guadalajara, Jalisco. Además, se analizaron distintas disposiciones legales, de política pública y datos estadísticos de fuentes oficiales.

Situación actual del acceso a los derechos laborales sin discriminación de las trabajadoras del hogar

Hemos hecho un recuento del avance legislativo y de intervención pública para garantizar el derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar. En este proceso destacan las modificaciones realizadas a la legislación para obligar a las personas empleadoras a dar de alta en el IMSS a las trabajadoras, la puesta en marcha de una política específica para

alcanzar este objetivo y la aceptación formal de instrumentos internacionales en materia de trabajo del hogar. En otras palabras, en términos normativos, México cuenta ahora con un marco de actuación positivo, considerablemente significativo en el andamiaje legal.

Desde la puesta en marcha del programa piloto del IMSS, cuya primera fase (2019-2020) era voluntaria y a partir de 2021 se volvió obligatoria, las condiciones laborales cambiaron significativamente. Con esta reforma legislativa se garantizan los mismos cinco derechos que en el esquema de aseguramiento de la modalidad 10, diseñado para trabajadores independientes y personas que no tienen un patrón fijo. Las trabajadoras del hogar afiliadas al IMSS están protegidas en caso de: 1) riesgos de trabajo; 2) enfermedades y maternidad; 3) invalidez y vida; 4) retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y 5) guarderías y prestaciones sociales.

Además, la responsabilidad del pago y la afiliación corresponde a la persona empleadora —antes recaía en la trabajadora—, y tienen derecho al subsidio, es decir, a recibir dinero en caso de enfermedad o incapacidad.

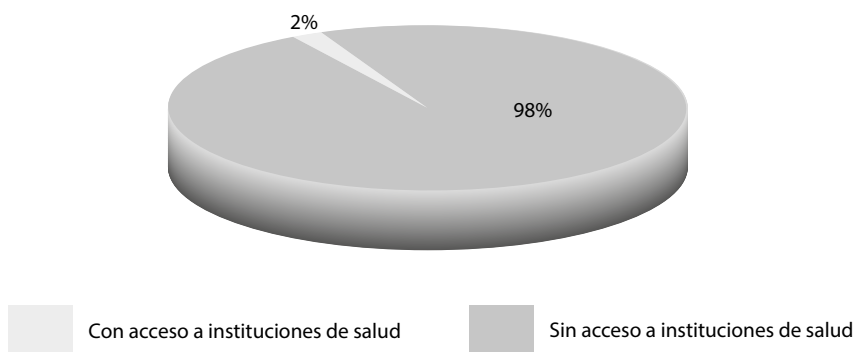
Aunque se aprobó la norma que obliga a las personas empleadoras a afiliar a las trabajadoras del hogar al IMSS, los datos de la ENOE del cuarto trimestre de 2022 revelan que, del total de mujeres trabajadoras del hogar en México, 2 140 032 (96.9%) no tienen acceso a instituciones de salud, mientras que en Jalisco 140 886 (98%) no cuentan con acceso a éstas y sólo 3 053 (2%) lo tienen (INEGI, 2022). Por lo tanto, en el estado las oportunidades de acceso al derecho a la salud son más restringidas que a nivel nacional.

Según datos de la Enadis, en términos de percepción y a nivel nacional, el 11.9% de las trabajadoras del hogar señalaron que tienen prestaciones laborales y el 71.3% manifestaron que cuando se enfermaron por última vez ellas u otras personas de la familia tuvieron que cubrir los gastos médicos (Enadis, 2022). La gravedad de esta situación de vulneración de derechos se presenta más claramente cuando se compara con lo que viven otros grupos discriminados (véase cuadro 1, p. 57).

Sobresale el dato de que, en el conjunto de grupos que históricamente han vivido discriminación en el país, las trabajadoras del hogar son quienes más se ven vulneradas en estos derechos, seguidas de las personas indígenas y las adultas mayores.

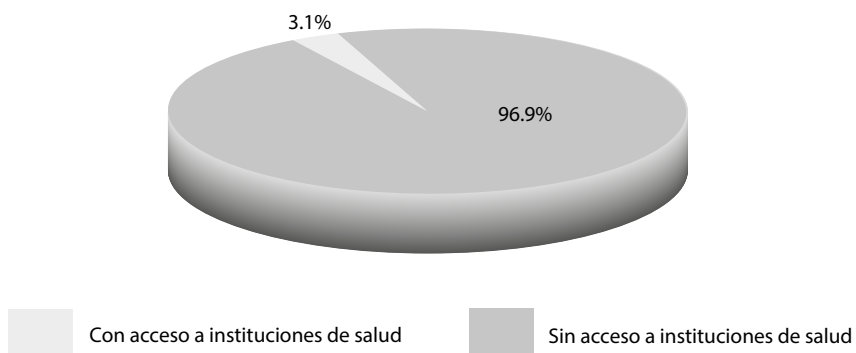
En cuanto al ejercicio del derecho a la salud, las trabajadoras del hogar en México acuden principalmente al centro de salud, el hospital de la Secretaría de Salud o el Instituto de Salud para el Bienestar (Insabi) (33.6%); en segundo lugar, a consultorios de farmacias (23.5%); en tercer lugar, al IMSS (22%), y en cuarto lugar, a consultorios, clínicas u hospitales privados (15.6%) (Enadis, 2022).

GRÁFICA 1. Mujeres trabajadoras del hogar con y sin acceso a instituciones de salud en Jalisco



Fuente: Elaboración propia con datos del cuarto trimestre de 2022 de la ENOE.

GRÁFICA 2. Mujeres trabajadoras del hogar con y sin acceso a instituciones de salud a nivel nacional



Fuente: Elaboración propia con datos del cuarto trimestre de 2022 de la ENOE.

Se lo he pedido un par de veces, incluso hace un par de años, creo que antes del covid, o sea, que ya más. Fue y sacó su número y le dije «ya lo hacemos entonces», y empezó con «la verdad es que prefiero ir al hospitalito», «es que prefiero ir a la farmacia», «es que ahí nunca atienden», «es que no, es que es tardadísimo» (entrevista a empleadora 1).

Al recuperar los relatos de las entrevistas a empleadoras se advierte que un factor limitante del acceso al ámbito de la salud es la mala calidad de los servicios que ofrece el

CUADRO 1. Acceso a servicios públicos de salud por grupo discriminado (porcentajes)

Grupo discriminado (12 años y más)	Tiene acceso a servicios públicos de salud (IMSS, ISSSTE u otro)
Trabajadoras del hogar	16.6
Personas indígenas	18.4
Afrodescendientes	42.3
Personas con discapacidad	26.2
Personas migrantes	44.2
Personas de la diversidad religiosa	32.5
Personas de 60 años y más	20.1
Adolescentes y jóvenes	36.3
Mujeres	42.0
Personas de la diversidad sexual y de género	48.4

Fuente: Elaboración a partir de la presentación de resultados de la Enadis 2022.

sector público, lo que lleva a las trabajadoras a buscar opciones accesibles en la atención privada, como los conocidos consultorios de farmacias. A esto se suma la percepción generalizada de los excesivos tiempos de espera para recibir atención.

Algunas empleadoras entrevistadas mencionaron que la principal razón por la que no han dado de alta en la seguridad social a sus trabajadoras es porque ellas se resisten o se niegan, argumentando que prefieren atenderse por su cuenta debido a la mala calidad y los largos tiempos de espera para ser atendidas. En consecuencia, las empleadoras encuentran en esto una justificación para no atender a lo que por ley están obligadas.

Ahora bien, respecto a la seguridad social y las jornadas laborales, a nivel nacional las trabajadoras del hogar reportan que la mayoría trabaja dentro de los rangos de 15 a 34 horas y de 35 a 48 horas a la semana (véase cuadro 2). En estos parámetros se ubican alrededor del 72% de ellas. En el caso de Jalisco, la mayoría de las trabajadoras del hogar señalan que las horas trabajadas a la semana oscilan entre 15 y 34, seguidas por las que trabajan de 35 a 48 horas (INEGI, 2022). La proporción en estos rangos es mayor que a nivel nacional, casi diez puntos porcentuales más (83.5%). En Jalisco, el 3% trabaja más de las horas establecidas por ley,¹ mientras que a nivel nacional lo hacen el 9%.

.....

¹ La Ley Federal del Trabajo establece ocho horas como duración máxima de la jornada laboral, así como un día de descanso por cada seis de trabajo. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

CUADRO 2. Rango de horas trabajadas de las trabajadoras del hogar

	Ausentes temporales con vínculo laboral	Menos de 15 horas	De 15 a 34 horas	De 35 a 48 horas	Más de 48 horas	No especificado
Nivel nacional	30 984 (1.4%)	362 003 (16.4%)	822 663 (37.3%)	781 898 (35.4%)	196 627 (8.9%)	14 074 (0.6%)
Jalisco	854 (0.6%)	16 716 (11.6%)	65 519 (45.5%)	54 772 (38%)	4 296 (3%)	1 756 (1.2%)

Fuente: Elaboración propia con base en datos del cuarto trimestre de 2022 de la ENOE.

A primera vista, parece que la información de las bases de datos oficiales no refleja que las jornadas laborales fuera de la ley sean un problema generalizado a nivel nacional y en Jalisco. Este dato se contrapone a las experiencias relatadas por las trabajadoras entrevistadas en este estudio empírico, pues la mayoría trabajan y residen en el domicilio de sus empleadoras. Algunas narran que comienzan a trabajar a las seis de la mañana y cuando sus empleadores salen a cenar o tienen compromisos de noche llegan a quedarse a cuidar niños y niñas hasta la una de la madrugada. «Empezaba a las seis de la mañana y terminaba diez treinta. Dependiendo si los señores no salían a cenar u otras cosas, pues ya me quedaba entre la una y dos de la madrugada cuidando a los niños (entrevista a mujer indígena trabajadora del hogar 3).

Este dato contradictorio podría deberse a que, según el diagnóstico elaborado por la OIT y el gobierno de Jalisco, el 99.37% de los hogares que contratan este servicio lo hacen en la modalidad de entrada por salida y sólo 0.63% es de planta, es decir, que residen en el domicilio (OIT, 2021). Es posible que las trabajadoras que reportan horarios laborales fuera de lo establecido por la ley sean quienes están empleadas en modalidad de planta, que son la totalidad de las entrevistadas en esta investigación.

Por otra parte, en relación con los salarios, la LFT establece que la encargada de fijar los salarios mínimos profesionales para las trabajadoras del hogar es la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami). En 2022, el salario mínimo general era de 141.70 pesos, y para las personas trabajadoras del hogar se estableció en 187.92 (Conasami, 2022).

A nivel nacional, más de la mitad de las trabajadoras del hogar, es decir 1 526 506 (69%), reciben hasta un salario mínimo general. En el caso de Jalisco, también la mayoría de las trabajadoras del hogar (54.7%) ganan un salario mínimo o menos, y el 35% alcanza

entre uno y dos salarios mínimos (INEGI, 2022). Aunque más del 90% de ellas se ubican en estos rangos, en comparación con los datos nacionales, en Jalisco son más quienes reciben de uno a dos salarios mínimos, y el porcentaje de quienes reciben uno o menos es inferior (véase cuadro 3).

En este contexto investigativo, cuando se les preguntó a las trabajadoras del hogar si consideran que el pago que reciben es justo, la mayoría manifestó que no lo es porque las actividades son muchas para el pago que reciben. Una de ellas señaló que por trabajar de seis de la mañana a diez y media de la noche de lunes a sábado recibía un pago de mil doscientos pesos semanales. Si bien este pago supera el salario mínimo diario, se debe tomar en cuenta que su jornada laboral ronda las dieciséis horas diarias, es decir, el doble de la jornada legalmente establecida.

No, no es justo, porque usted como sabe lo que son, las, el quehacer de la casa, las actividades de la casa nunca se acaban, siempre hay cosas que hacer. Y, pues sí, he escuchado experiencias de amigas que se quejan de eso, precisamente de eso, que tienen casas gigantes, que hay que ir, limpiar de arriba para abajo y pues que no, que no, que no les quieren aumentar. Justo no, los sueldos no son justos, la verdad (entrevista a mujer indígena trabajadora del hogar 4).

El contrato por escrito es una práctica formal y aceptada en los entornos laborales. Según lo señalado por las trabajadoras del hogar en la Enadis 2022, únicamente el 15.8% de ellas cuenta con un contrato por escrito, y del conjunto de grupos discriminados que se incluyen en la encuesta, ellas se ubican en el primer lugar de negación de este derecho (véase cuadro 4).

A propósito del contrato por escrito, para las empleadoras entrevistadas en esta investigación lo normal es tener acuerdos verbales, en los que no se formalizan las reglas de la relación laboral. Por ejemplo, una empleadora manifestó estar de acuerdo en tener un contrato por escrito, siempre y cuando el trabajo sea profesionalizado, lo cual deja entrever que, debido a que las actividades que realiza la trabajadora del hogar no requieren conocimientos ni capacitación, tampoco ameritan ser consideradas como un trabajo formal.

A lo largo de la investigación se advierte, entre otras cuestiones, que el establecimiento de un contrato por escrito no es una práctica común ni internalizada entre las personas empleadoras. Se observa que la desvalorización del trabajo del hogar como carente de productividad es la justificación para que no se formalice en un documento que establezca acuerdos entre la persona trabajadora y la empleadora.

CUADRO 3. Nivel de ingresos de las trabajadoras del hogar

	Hasta un salario mínimo	De 1 a 2 salarios mínimos	De 2 a 3 salarios mínimos	De 3 a 5 salarios mínimos	Más de 5 salarios mínimos	No recibe ingresos	No especificado
Nivel nacional	1 526 506 (69%)	496 892 (22.5%)	38 334 (1.73%)	6 435 (0.3%)	1 718 (0.1%)	2 749 (0.2%)	135 615 (6.2%)
Jalisco	78 605 (54.7%)	50 512 (35%)	9 138 (6.4%)	0	0	425 (0.3%)	5 233 (3.6%)

Fuente: Elaboración propia con base en datos del cuarto trimestre de 2022 de la ENOE (INEGI).

CUADRO 4. Acceso a un contrato por escrito por grupo discriminado

Grupo discriminado (12 años y más)	Tiene contrato por escrito
Trabajadoras del hogar	15.8%
Personas indígenas	17.5%
Afrodescendientes	37.8%
Personas con discapacidad	24%
Personas migrantes	44.1%
Personas de la diversidad religiosa	30.5%
Personas de 60 años y más	17.5%
Adolescentes y jóvenes	36.8%
Mujeres	42.3%
Personas de la diversidad sexual y de género	47.2%

Fuente: Elaboración con base en datos la presentación de resultados de la Enadis 2022.

La interseccionalidad en el caso de las trabajadoras del hogar

Adentrarse en el estudio del trabajo en el hogar obliga a pensar en las características o los rasgos identitarios de las trabajadoras del hogar, que se entrecruzan y sustentan la discriminación que viven.

Al inicio de esta investigación se planteó hipotéticamente que el género y el origen étnico, en estrecha relación con un proceso de racialización, son dos de las condiciones principales que acentúan la discriminación de las trabajadoras del hogar. Por ello, el trabajo empírico se inclinó por trabajar con datos que arrojaran las particularidades que viven respecto del ejercicio de sus derechos. Un hallazgo relevante es que, en términos de percepción del grupo de estudio, la pertenencia a una comunidad indígena y su racialización no son los factores más relevantes en su experiencia de discriminación.

La Enadis 2022 revela que el principal motivo de la discriminación, de acuerdo con las propias trabajadoras, es la forma como se visten y arreglan (37.5%), seguido de su peso y estatura (36%). Estos dos elementos podrían englobarse como parte de la apariencia física. En tercer lugar (35.9%), las trabajadoras indican que lo que incentiva la discriminación en su contra es el hecho de ser mujeres. La clase o condición social aparece en séptimo lugar (26%), mientras que el origen étnico se encuentra en penúltimo lugar (7.8%); aunque el tono de piel (12.5%) se coloca antes de éste, pero con un porcentaje menor que otras categorías como la edad, el estado civil, las creencias religiosas o el lugar donde viven.

Sin embargo, un dato contradictorio pero significativo y relacionado con el proceso de racialización es la dinámica que ocurre en la distribución en distintas actividades económicas, según el tono de piel registrado. Sobre ello, la Enadis 2022 indica que las personas que se autoperciben con un tono más oscuro se emplean principalmente como «trabajadoras en actividades elementales y de apoyo». En ellas se incluye el trabajo del hogar.

Con esta información, se aprecia que el trabajo del hogar es una actividad económica mayoritariamente de personas con un tono de piel más oscuro. Ahora bien, según el nivel socioeconómico, también hay una relación con el tono de piel que, aunque no sorprende, es importante mencionar. Según la Enadis, las personas con tono de piel más oscuro se ubican en su mayoría en el estrato socioeconómico más bajo (28.5%), mientras que en el medio bajo hay un 21.9%, en el medio alto 16.1% y en el alto 14.1% de personas con tono de piel más oscuro (Enadis, 2022).

Parece, entonces, que el tono de piel, sobre el cual se sustenta gran parte del proceso de racialización, influye en las oportunidades laborales. El trabajo del hogar en México ha sido feminizado, pero también racializado. Simbólicamente, ha sido concebido como el trabajo de las mujeres, pero también de aquellas con un fenotipo particular y que viven en condiciones de pobreza.

En las entrevistas a empleadoras y trabajadoras indígenas se advierte que el origen étnico no es un componente del que se haga mucha mención. Poca información se pudo recabar al respecto, aunque sí tuvieron lugar algunas expresiones que ayudan a construir una idea acerca del funcionamiento del estigma sobre el origen étnico: «pues al principio sí nos costó trabajo entendernos, porque además de que no dominaba muy bien el español, llegó como muy miedosa» (entrevista a empleadora 1).

Un nuevo elemento que interviene en la experiencia discriminatoria de las trabajadoras del hogar es el lugar geográfico donde se emplean. Aquellas que lo hacen en las

grandes ciudades tienen mayor posibilidad de contar con seguridad social que quienes trabajan en estados con mayores índices de pobreza.

La ubicación geográfica también tiene un efecto en los salarios. Por la jornada laboral de ocho horas deben pagarse 187 pesos, y en la zona norte 260. La realidad es que esto no se cumple; por ejemplo, en Chiapas pueden llegar a ganar sólo cincuenta pesos al día (entrevista a Marcela Azuela de Hogar Justo Hogar A.C.).

La perspectiva interseccional apunta a que intervienen y se articulan una serie de condiciones sociales o rasgos identitarios que definen y acentúan la discriminación. El género, sin embargo, aparece como el principal elemento organizador y el que mayor peso tiene en el fenómeno discriminatorio de las trabajadoras del hogar. En el contexto de un trabajo ampliamente feminizado y desvalorizado, el género refleja de manera más contundente y visible la existencia de estructuras sociales, económicas y culturales sustentadas en relaciones de poder atravesadas por la condición de género.

Un balance sobre el avance en la garantía del derecho a la no discriminación de las trabajadoras del hogar

En 2022 se terminó el programa piloto mencionado previamente y se aprobó el decreto que reforma la Ley del Seguro Social. Aunque se trata de un avance legislativo que establece la obligatoriedad de inscribir a las trabajadoras del hogar en la seguridad social, la política sigue teniendo vacíos importantes que colocan a las mujeres trabajadoras del hogar en posiciones desventajosas. Uno es que si ellas sólo trabajan dos o tres días a la semana únicamente contarán con seguridad social esos días. Al respecto, dicha ley señala lo siguiente:

En caso de pago anticipado, el aseguramiento será por el mes completo, siempre y cuando se entere al menos el monto de las cuotas obrero-patronales equivalentes al valor del salario base de cotización mínimo integrado mensual de la Ciudad de México. En caso contrario, la persona trabajadora del hogar quedará cubierta por los días que la o las personas empleadoras reportaron (Ley del Seguro Social, 2023, artículo 239-C, fracción VIII).

La limitante para el ejercicio del derecho a la seguridad social de este grupo de población es que para estar aseguradas la totalidad del mes deben recibir al menos el salario base de cotización mínimo integrado de la Ciudad de México, que era en 2022 de 7 836 pesos. Esto significa que aquellas trabajadoras que no alcanzan a ganar mensualmente esa

cantidad porque no trabajan la semana completa, aun cuando reciban el salario mínimo o más, sólo tienen derecho a acudir a la clínica los días que la persona empleadora las haya dado de alta al momento de hacer el pago anticipado.

De nuevo encontramos que la legislación, en lugar de tomar en cuenta el contexto en que se desarrolla el trabajo del hogar y emprender una acción especial o afirmativa que busque nivelar el acceso de las trabajadoras a la seguridad social, garantizando así que tengan cobertura todo el mes, vuelve a situarlas en una posición de desventaja en comparación con quienes se emplean en otras actividades económicas. En este sentido, se advierte que persisten prácticas formales, es decir, que tienen lugar en el ámbito de las instituciones públicas, que reproducen la discriminación. En este sentido y ámbito de acción, destaca que el derecho a la no discriminación puede ser vulnerado por acción y omisión y, al no hacerse cargo los poderes públicos del Estado efectivamente del problema y no tomar las medidas necesarias para el acceso real al derecho mencionado, se sigue violentando el derecho antidiscriminatorio de las trabajadoras del hogar.

En este orden de ideas, constatamos que a las razones políticas de las decisiones públicas se suman consideraciones socioculturales que explican en buena medida el fundamento y la persistencia de las acciones y conductas que discriminan. De la representación simbólica que se hace sobre las trabajadoras del hogar, en su dimensión de grupo humano, así como del trabajo del hogar como actividad, depende la forma en que se materializan las prácticas. El estigma sobre el trabajo del hogar y en torno al género, la racialización o etnicidad y la condición social de las trabajadoras del hogar hacen que su trabajo no sea reconocido ni se les considere titulares de derechos.

En general, se observa la vigencia de una construcción cultural en que el trabajo doméstico se considera naturalmente femenino, fundamentada en los papeles de género asignados tradicionalmente a las mujeres. Cuando se piensa en el trabajo del hogar, la asociación inmediata es la imagen de mujeres, quienes además tienen pocos recursos económicos y bajos niveles de educación formal.

A lo anterior se suma que, pese a los avances en el reconocimiento jurídico del derecho a la no discriminación de todas las personas, sin distinción alguna, se sigue normalizando que las trabajadoras del hogar sean víctimas de prácticas que las discriminan. Hasta la fecha se normaliza que las personas trabajadoras del hogar sean mujeres en condiciones de pobreza, sin seguridad social ni acceso a otros derechos. Estas prácticas han estado, al menos hasta 2019, respaldadas por una legislación que las excluía directamente de la seguridad social. Desde el enfoque de los derechos humanos y una perspectiva teórica

plural, pero sobre todo considerando los resultados de este estudio empírico, podemos afirmar que el ejercicio pleno de los derechos laborales sin discriminación de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar está supeditado hoy en día a la voluntad de quienes las emplean. Sabemos que las personas empleadoras están obligadas por ley a darlas de alta en el régimen de seguridad social; si no lo están haciendo es porque el sistema se los permite, al no existir mecanismos institucionales de vigilancia eficientes para que, en casos de incumplimiento, sean sujetas a una sanción legal.

Es importante no dejar de lado que la obligación de garantizar los derechos humanos, de manera destacada el derecho a la no discriminación, recae en el Estado y sus poderes constituidos. En pocas palabras, son las autoridades las que tienen el deber de poner en marcha el aparato institucional para revertir y corregir cualquier práctica que genere discriminación.

En suma, si la política pública emprendida para garantizar los derechos humanos y laborales de las mujeres indígenas trabajadoras del hogar no está dando los resultados esperados, es deber del Estado mexicano y sus instituciones diseñar y ejecutar las acciones que logren la materialización de su derecho a la no discriminación en todos los ámbitos de la vida social, incluido el laboral. Sin embargo, cabe anotar que el escenario institucional actual no es suficiente, está debilitado y los poderes públicos nacionales no muestran señales de estar comprometidos con la atención a grupos poblaciones que han sido y siguen siendo sistemática y estructuralmente discriminados en sus derechos, como lo son las mujeres indígenas trabajadoras del hogar.

Referencias

- Alegre, M. y Gargarella R. (2007). *El derecho a la igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario*. Lexis Nexis Argentina y Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2015). Ley Federal del Trabajo. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2023). Ley del Seguro Social. <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
- Castel, R. (2004). Encuadre de la exclusión. En Karsz, S. (coord.), *La exclusión: bordeando sus fronteras. Definiciones y matices* (pp. 56-86). Gedisa.
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami) (2022). *Salarios mínimos*. Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
- Congreso de la Unión (2024). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)*.

- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, (43), 1241-1299.
- Diario Oficial de la Federación (DOF) (2019, 29 de marzo). ACUERDO ACDO.AS2.HC-T300119/53.P.DIR y su anexo único, relativo a las reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5555925&fecha=29/03/2019
- Diario Oficial de la Federación (DOF) (2022, 16 de noviembre). DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, en materia de personas trabajadoras del hogar. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5671665&fecha=16/11/2022#gsc.tab=0
- Echeverría, R. (2016). Mujeres indígenas rurales trabajadoras domésticas: exclusión social en el espacio urbano de Mérida, Yucatán. *Nósis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (25), 93-110. <https://www.redalyc.org/journal/859/85944550008/html/>
- Giddens, A. (2011). *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Amorrortu Editores.
- González-Arreola, A. (2019). Hacia un diseño racional para la acción pública antidiscriminatoria: el caso del Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación del Conapred. En Rodríguez-Zepeda, J. y González-Luna, T. (coords.), *La métrica de lo intangible: del concepto a la medición de la discriminación* (pp. 161-194). Conapred.
- Gutiérrez-Rivas, R. (2014). La categoría de discriminación y su relación con el paradigma de los derechos humanos: un apunte crítico. En Flores-Ávalos, E. L. (coord. ed.), *Sin derechos. Exclusión y discriminación en el México actual*. Instituto de Investigaciones Jurídicas-Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- Hernández-Sánchez, M. A. (2020). Del derecho llave al derecho bisagra: una propuesta de análisis conceptual sobre la evolución de la no discriminación en México. En Apáez-Pineda, O. J. y Bernal-Lugo, R. (coords.), *Dimensiones de la desigualdad en México* (pp. 245-274). Contraste Editorial.
- Hill-Collins, P. (2000). *Black feminist thought. Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Routledge.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2022). Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2022 (Enadis). Presentación de resultados. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). INEGI.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMAL-EX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021). *Diagnóstico sobre las barreras de formalización y acceso a la protección social de personas trabajadoras del hogar remuneradas en el estado de Jalisco, y estrategia para su formalización y registro en la seguridad social*. Oficina de País de la OIT para México y Cuba. <https://igualdad.jalisco.gob.mx/wp-content/uploads/2022/03/Barreras-de-Formalizacon-Trabajadoras-del-Hogar-Jalisco.pdf>
- Posso, J. (2008). Mecanismos de discriminación étnico-racial, clase social y género: la inserción laboral de las mujeres negras en el servicio doméstico de Cali. En Zabala-Argüelles, M. C. (comp.), *Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe* (pp. 215-240). Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Rodríguez-Zepeda, J. (2006). *Un marco teórico para la discriminación*. Conapred.
- Sánchez-Ramírez, M. y Vázquez-Correa, L. (2018). *El trabajo doméstico en México. Pendientes legislativos para su regulación*. Temas de la agenda, 6. Instituto Belisario Domínguez-Senado de la República.
- Solís, P. (2017). *Discriminación estructural y desigualdad social. Casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad*. Conapred.
- Torres, N. (2020). *Historia del movimiento de las personas trabajadoras del hogar en México: CA-CEH, el sindicato y acontecimientos recientes*. Women in Informal Employment Globalizing and Organizing (WIEGO).