



**EL MERCADO LABORAL  
DE LAS TRABAJADORAS DEL  
HOGAR REMUNERADAS  
EN CHIAPAS  
Y RECOMENDACIONES  
PARA SU FORMALIZACIÓN**

# El mercado laboral de las trabajadoras del hogar remuneradas en Chiapas y recomendaciones para su formalización

NELSON FLOREZ VAQUIRO  
GRACIELA BENSUSÁN

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2020

Primera edición 2020

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

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

Organización Internacional del Trabajo, "El mercado laboral de las trabajadoras del hogar remuneradas en Chiapas y recomendaciones para su formalización".

Oficina de País de la OIT para México y Cuba, México, 2020. 32 pp.

ISBN: 9789220315088 (print)  
9789220317921 (web PDF)

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

### **La elaboración y publicación del documento ha sido posible gracias al financiamiento del SDG FUND.**

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

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

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

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

Más información en: [ilo.org/publns](http://ilo.org/publns) o escribanos a: [mexico@ilo.org](mailto:mexico@ilo.org)  
Visite nuestro sitio web: [ilo.org/mexico](http://ilo.org/mexico)

Coordinación editorial: Mónica Sayrols y Tania Ricaño  
Impresión: Offset Santiago, S.A. de C.V.

Impreso en México

## PRÓLOGO

Nos complace mucho presentar este primer informe de la OIT que surge del Proyecto Inter-agencial *Cerrando Brechas: Hacer la Protección Social Funcionar para las Mujeres en México* que es financiado por el Fondo de las Naciones Unidas para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y que se desarrollará conjuntamente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONUMujeres y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) de 2020 a 2022. Su título es “El mercado laboral de las trabajadoras del hogar remuneradas en Chiapas y recomendaciones para su formalización”, de autoría de los Profesores Nelson Florez Vaquiro y Graciela Bensusán.

Es de particular relevancia que el primer informe se refiera a las mujeres trabajadoras del hogar en el estado de Chiapas y que haya sido producido en colaboración con la Secretaría de Igualdad de Género del Gobierno del Estado (SEIGEN). En estudios anteriores realizados por la OIT entre 2018 y 2019, quedó claro que las 2.3 millones de trabajadoras del hogar se encuentran entre los grupos más vulnerables del mercado laboral mexicano. En el estado de Chiapas, las 71.600 trabajadoras del hogar se encuentran todavía más expuestas a múltiples riesgos y desventajas. Basta ver que, de conformidad con el estudio que aquí presentamos, prácticamente no hay ninguna trabajadora del hogar en el estado de Chiapas que se encuentre fuera de la situación de pobreza —extrema o relativa— o vulnerada conforme los criterios del CONEVAL. Se trata de una situación inaceptable, que reclama la acción inmediata del Estado y la sociedad.

Hablar de las condiciones de desigualdad en Chiapas que enfrentamos las mujeres y de construir una sociedad comprometida con los derechos humanos es un desafío que convoca a los organismos regionales y multilaterales para sumar esfuerzos, especialmente para intercambiar experiencias que permitan poner en marcha buenas prácticas dirigidas a reducir brechas y asimetrías entre las personas.

Además de implementar estrategias y políticas sustentadas en diagnósticos puntuales que integran la aportación de diversas disciplinas y brindan una visión más amplia sobre los contextos de desigualdad, hay que establecer una ruta clara de acción a través del reconocimiento y la incorporación de las trabajadoras del hogar a un esquema legal para la protección de sus derechos. En un estado como Chiapas tales tareas se suman a dinámicas complejas, como la interculturalidad, la migración, la marginación estructural y la discriminación, entre otras.

La política de cuidados ha hecho visibles las condiciones y situaciones en que las mujeres trabajadoras del hogar realizan su labor, en muchas ocasiones en condiciones injustas y peligrosas, expuestas a malos tratos, vejaciones o discriminación por origen étnico.

El informe también nos arroja que el sector, en su mayoría, está compuesto por mujeres y jóvenes de origen indígena, en situación de pobreza, que viven en las zonas conurbadas de las ciudades o en entornos rurales próximos a grandes ciudades, lo que nos exige estrategias no únicamente de protección e incorporación a nuevos esquemas de trabajo, sino también para la atención de las múltiples desigualdades y problemáticas que les aquejan.



Los retos no son sencillos y las instituciones debemos operar con toda nuestra capacidad de trabajo al servicio de la justicia social, especialmente para las niñas, las jóvenes y las mujeres. Con las recientes reformas laborales y de los programas del Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) a favor de la protección social a las personas trabajadoras del hogar, así como con la ratificación de México del Convenio 189 de la OIT<sup>1</sup>, que promueve la igualdad de trato para las y los trabajadores del hogar, se comienzan a eliminar algunas de las grandes barreras y rezagos.

Sin embargo, dada la dimensión del desafío, se requerirá articular a las fuerzas y sectores de la sociedad, administración pública, sindicatos, empleadores, con el apoyo de organismos internacionales en una estrategia de mediano plazo, para impulsar su formalización y el reconocimiento –tanto en la normativa como en la práctica– de todos sus derechos laborales.

Esperamos que el diagnóstico ahora presentado sea una herramienta importante en este esfuerzo a ser desarrollado por la sociedad chiapaneca.

1. Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) está en proceso de ratificación y se espera el pronto depósito del instrumento por parte de México ante la OIT.

María Mandiola Totoricaguena  
Secretaría de Igualdad de Género del  
Gobierno del Estado de Chiapas

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



## INTRODUCCIÓN

El propósito de este documento es ofrecer un diagnóstico de las condiciones socio-demográficas, laborales y de vida de las personas que realizan trabajo del hogar remunerado (en adelante THR) junto con el perfil de sus empleadores en Chiapas. Este estudio surge en el marco de colaboración de la OIT México con el estado de Chiapas, en especial a solicitud de la Secretaría de Igualdad de Género del estado, con el fin de tener un diagnóstico para el diseño de políticas públicas que promuevan la protección y formalización de las trabajadoras del hogar.

Entre los antecedentes de este estudio, cabe mencionar el proyecto denominado “Contribución para la inclusión laboral y social de las trabajadoras del hogar en México”, auspiciado por la Oficina para México y Cuba de la Organización Internacional del Trabajo en alianza con Nacional Monte de Piedad, cuyo propósito fue identificar las mejores soluciones a los desafíos que enfrentan las personas trabajadoras del hogar, con particular énfasis en el acceso a la protección social. Este proyecto dio lugar a cinco estudios en los que se revisaron las buenas prácticas en materia de trabajo decente en América Latina referidas a las trabajadoras del hogar, el perfil del THR y el de los empleadores que utilizan THR en México (Bensusán:2019; Cebollada:2019; Cerdas:2019; Florez:2019 y Picado:2019).

En este estudio, centrado en el estado de Chiapas, se muestra la situación particular de las personas trabajadoras del hogar, comparándola con el promedio nacional y el de la CDMX. Con tal propósito se utilizan como fuentes la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE-2018/I), la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH 2018), y la encuesta intercensal de 2015, todas ellas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI.

Con base en lo anterior y en el análisis del resultado de las entrevistas realizadas a actores clave, se presentan recomendaciones destinadas a identificar las principales acciones, adecuaciones y estrategias institucionales a adoptar en Chiapas, para complementar la política nacional de protección e inclusión social de las trabajadoras del hogar. La intención es afrontar sus principales problemas, así como reducir las brechas existentes y los rezagos sociales que tienen una mayor magnitud, tanto en términos de los niveles de pobreza como de desigualdad. De manera particular, se busca identificar los pasos necesarios para avanzar en la formalización laboral de las personas que realizan THR a través de la implementación del programa piloto del IMSS en los procesos de afiliación y cobertura de la seguridad social en Chiapas.

El documento se estructura de la siguiente manera. Como punto de partida se hace una breve descripción de las condiciones laborales y de vida en Chiapas, luego se revisa el marco institucional del THR considerando las últimas reformas. Posteriormente, se presentan las características sociodemográficas y de vida de las personas que realizan trabajo remunerado en el hogar de un tercero, así como las de los jefes de hogares que se benefician del mismo. En la cuarta parte se presentan las condiciones laborales de aquellas y en la quinta se conocerán las percepciones y estrategias institucionales de nueve actores claves para la formalización del THR. En el último apartado se presentan las recomendaciones de política pública destinadas a mejorar su situación.



## 1. MERCADO DE TRABAJO EN CHIAPAS

En relación a la estructura del mercado laboral del estado, esta se caracteriza por presentar una tasa de participación y de desempleo menor al promedio nacional, sin embargo, la brecha laboral<sup>2</sup> fue de 22.2% y se encuentra 3.4% por encima del promedio nacional, es decir este contingente laboral hace una fuerte presión sobre la capacidad de absorción de la economía del estado (Florez:2018).

Así mismo destacan los altos niveles de informalidad, los cuales se encuentran asociados a la precariedad laboral, reflejados en bajos ingresos promedios mensuales y por hora para los trabajadores ocupados y asalariados. De igual forma, resaltan los altos niveles de pobreza, 34.5 puntos porcentuales por encima del promedio nacional, y de pobreza extrema, cuatro veces mayor a la presentada en el país en el año 2018. (Ver Anexo, Tabla 1).

Estos breves indicadores de contexto del mercado laboral en Chiapas van a determinar las características de inserción y de condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, como lo veremos más adelante, después de analizar el marco institucional.

## 2. EL MARCO INSTITUCIONAL NACIONAL E INTERNACIONAL

Desde su origen en 1917, el artículo 123 constitucional, estableció un régimen de protección que cubrió todo tipo de trabajo incluyendo a “los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo”. Desde entonces y hasta 2018, el derecho a una jornada máxima, las horas extraordinarias pagadas, la libertad sindical y de negociación colectiva (reforma de 2017) sumados a la obligación de expedir leyes de seguridad social para proteger a todos los trabajadores, incluidos los no asalariados, no se reconocían específicamente a las personas que realizan trabajo remunerado en el hogar.<sup>3</sup>

Por el contrario, la Ley Federal del Trabajo (LFT) dedicó un capítulo especial al trabajo doméstico remunerado en el que muchas de las reglas restringieron los derechos de las personas que lo realizan sin tener una justificación objetiva para hacerlo. Más bien se trataba de restricciones cuyo origen son de tipo cultural y que hacía tiempo debieron ser revisadas, como había venido sucediendo en diversos países de la región. Si bien es cierto que la reforma de la LFT de 2012 fue en esa dirección, mantuvo reglas que colocaron a las personas que realizan THR en condiciones de marginación y discriminación (Bensusán, 2019).

Gran parte de los cuestionamientos que se hicieron por parte de los expertos, organismos internacionales y otros defensores de los derechos de las trabajadoras del hogar y que no se resolvieron en reformas posteriores a la LFT, fueron atendidos en la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 2 de julio del 2019.

Entre las principales modificaciones que eliminaron las restricciones precedentes y evitaron la discriminación de este contingente laboral se encuentran las siguientes:

1. En primer lugar, se formuló una nueva definición de las “personas trabajadoras del hogar”, como ahora se las denomina, y que incluye modalidades de planta, entrada por salida y multi patrones. Además, esta definición hace referencia de manera amplia a cualquier actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas establecidas en la ley y en cualquiera de las siguien-

2. La brecha laboral, medida como porcentaje de la fuerza laboral potencial, es definida a partir de los siguientes grupos en el mercado de trabajo: 1. Desempleados, 2. Subempleados que trabajan menos de 30 horas a la semana y están dispuestos a trabajar más para mejorar sus ingresos.
3. Disponibles para trabajar que se encuentran fuera de la PEA.
3. “...la Ley del Seguro Social ... comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”. (Artículo 123 constitucional).



tes modalidades: a) cuando trabajen para una persona empleadora y residan en su domicilio; b) igual que en el caso anterior, pero sin residir en su domicilio; c) cuando trabajen para diferentes personas sin residir en el domicilio de ninguna de estas.

2. Se estableció la prohibición de realizar este tipo de trabajo a menores de 15 años y se fijaron requisitos para adolescentes mayores de 15: certificado médico de institución pública cada seis meses; jornadas laborales de no más de 6 horas diarias y 36 semanales; evitar la contratación de adolescentes que no hayan concluido la escuela secundaria, salvo que la persona empleadora se encargue de que el/la adolescente finalice esta etapa educativa.
3. Se prohibió expresamente solicitar constancia de no gravidez y despedir a una trabajadora embarazada, lo que se entendería como acto de discriminación.
4. Entre las obligaciones patronales se exigió la realización de un contrato escrito con las condiciones de trabajo y derechos de las trabajadoras, como las horas de trabajo y prestaciones y que se garantice alimentación y habitación, en su caso. Se indicó también que el pago puede realizarse vía transferencia bancaria.
5. En cuanto a las prestaciones, se estableció de manera expresa que deben otorgarse las vacaciones, la prima vacacional, el pago de días de descanso, el acceso obligatorio a la Seguridad Social, el aguinaldo y cualquier otra que se pacte entre la persona empleadora y la trabajadora.
6. Respecto a la jornada de trabajo se mantuvo lo que estaba en el artículo 333 de la LFT, que establece el derecho de las personas trabajadoras del hogar que residan en el domicilio donde realicen sus actividades a disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, y de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas, agregándose que la jornada diaria diurna no puede excederse de las ocho horas diarias establecidas en la LFT.
7. Horas extras: se estableció el derecho a percibir el pago de las horas extras cuando se excedan las ocho horas diarias y en las horas que estén disponibles para el empleador, cuando excedan las horas de la jornada ordinaria (diurna, mixta o nocturna).
8. Igualmente se incluyeron a las trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio del IMSS, cuya incorporación será posterior a la realización por esta institución de las adecuaciones y reservas legales para su operatividad, lo que deberá ser aplicable en un plazo no mayor a seis meses a partir de la culminación del programa piloto que concluirá hasta el 30 de septiembre del 2020, por lo que será obligatoria a más tardar a partir de abril de 2021 (artículo Tercer Transitorio del citado Decreto).

Otro avance importante fue la propuesta de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) a su Consejo de Representantes para fijar el salario mínimo profesional de las personas que realizan trabajo remunerado en el hogar, obligación que se encuentra establecida en el artículo 335 de la LFT desde 1988. Esta propuesta se fijó en 248.72 pesos diarios, lo que debería regir a partir del 1 de enero del 2020. Se ha estimado que este monto beneficiaría en todo México al 61% de las trabajadoras, lo que implica poco menos de un millón y medio de personas en esa situación que hoy reciben montos menores.<sup>4</sup>

Se ha sostenido que el cumplimiento de la obligación de la CONASAMI, establecida en el artículo 335 de la LFT, ayudará a profesionalizar este sector y, también, po-

4. CONASAMI, Boletín 008/2019, <https://www.gob.mx/conasami/documentos/boletin-no-008-2019> 30 de mayo de 2019; Martínez (María del Pilar), “La CONASAMI fija salario mínimo”, *El Economista*, 30 de mayo del 2019, <https://www.economista.com.mx/economia/Conasami-fija-salario-minimo-diario-para-trabajadoras-del-hogar-20190530-0123.html>



5. OIT, Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, consultado en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460) Cabe señalar que diversos sectores de la sociedad y el gobierno de la CDMX han llamado a ratificar el convenio 189 de la OIT, así como la Recomendación 201 relativa a las formas de aplicación de dicho convenio. <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/llaman-ratificar-el-convenio-189-de-la-oit>
6. OIT, Recomendación sobre los Pisos de Protección Social, 202, 2012, consultada en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NO:RMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R202](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NO:RMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R202)
7. OIT, Recomendación sobre la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal, 1 de junio de 2015, consultada en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_379098.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_379098.pdf)
8. Cabe señalar que un tema que no ha merecido en México la atención requerida para asegurar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer es la establecida en el punto 5.4 de la Agenda 2030, donde se establece la importancia de “reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”.

dría volverse un incentivo para que las personas que realizan THR busquen capacitarse, además de exigir el cumplimiento de la obligación del empleador de contribuir con su instrucción general. Esto es importante ya que otros estudios han mostrado que la situación de las personas que realizan trabajo especializado se asocia con mayor escolaridad e ingresos, aunque por lo general el trabajo de choferes y de cocineros es desempeñado por hombres (Bensusán, 2019).

A través de las reformas realizadas al marco institucional, México incorporó a su legislación interna principios fundamentales contenidos en el Convenio 189 de la OIT<sup>5</sup>, si bien todavía no ha sido ratificado en el país. De la mayor importancia fue que se eliminó el trato discriminatorio del que las personas trabajadoras del hogar habían sido objeto, cumpliéndose con el artículo 10 de dicho convenio en sus tres lineamientos: Igualdad de trato entre trabajadores domésticos y trabajadores en general en materia de horas de trabajo, vacaciones, horas extraordinarias, períodos de descanso y vacaciones pagadas; un descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas y el reconocimiento del tiempo a disposición del patrón como parte de las horas de trabajo.

De la misma manera, la obligatoriedad de la inclusión del THR en el IMSS, con acceso a todos los derechos, sigue las pautas en materia de acceso a la seguridad social de la Recomendación 202 de la OIT<sup>6</sup> sobre los pisos de protección social, así como de la 204 de la OIT<sup>7</sup> relativa a la transición de los trabajadores y unidades económicas hacia la formalización, donde en su punto cuatro relativo a sus objetivos, hace mención expresa del trabajo doméstico en los hogares<sup>8</sup>.

### 3. CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS QUE REALIZAN TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO (THR) Y DE SUS EMPLEADORES

**Estudios realizados a nivel nacional sobre la situación de las personas que realizan THR revelan que, tanto por sus condiciones sociodemográficas** como laborales y de vida, estas se encuentran entre los grupos más vulnerables de la sociedad, a pesar de la importancia económica de la actividad que realizan y que benefician directa e indirectamente a poco menos de 10 millones de personas en México teniendo en cuenta todo núcleo familiar (Bensusán 2019). Igualmente, se ha mostrado la distancia entre su condición y la del conjunto de los trabajadores asalariados del país, además de las que existen según los distintos estados de la república. A continuación, se presenta sucesivamente para el estado de Chiapas el perfil de las personas que realizan THR y de los jefes de los hogares que se benefician de ello.

#### 3.1. CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y LOS JEFES DEL HOGAR (JH)

**EL THR REPRESENTA EN CHIAPAS UN PORCENTAJE MENOR DE LA PEA QUE EL PROMEDIO NACIONAL PERO MAYOR DEL TRABAJO ASALARIADO EN COMPARACIÓN CON LA CDMX. UNA DE CADA CUATRO TRABAJADORAS ASALARIADAS SE ENCUENTRA REALIZANDO THR.**

Las personas trabajadoras del hogar en Chiapas representan el 3.6% del total de la PEA del estado, alrededor de 71 mil 600 trabajadoras<sup>9</sup> (de un total de 2,012,239 personas a nivel estatal, lo cual está por debajo del promedio nacional (3.9%) y de la CDMX (4.5%)



(Anexo, Tabla 4). Sin embargo, representan al 8.1% de la población asalariada en Chiapas, mayor que el que se observa en CDMX (6.4%) y en el promedio nacional (5.9%). Considerando solamente a las mujeres ocupadas en Chiapas alcanzan al 12.2%, más que en CDMX (10.1%) y a nivel nacional (10.5%). Y es aún más alto el porcentaje de trabajadoras de hogar entre las mujeres asalariadas (23.4%), poco menos del doble del porcentaje que se verifica en la CDMX (13.2%) y a nivel nacional (15.3%) (Ver Anexo, Tabla 4). Este dato sugeriría una menor disponibilidad de ocupaciones fuera del hogar en el mercado de trabajo de Chiapas, lo que restringiría a las mujeres la posibilidad de optar por otros trabajos, vislumbrando el alto nivel de segregación ocupacional que se presenta en el estado. Ello se debe a que prácticamente una de cada cuatro mujeres asalariadas sólo tiene la opción de insertarse en el mercado laboral en el trabajo del hogar remunerado (doméstico y de cuidados).

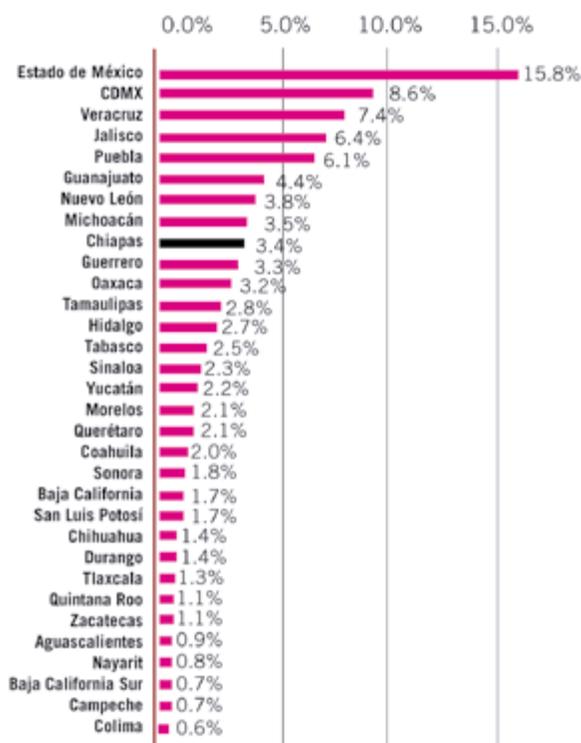
9. Con información de la ENIGH, para 2018 se estiman que existen alrededor de 83 mil 700 personas vinculadas al trabajo del hogar.

**SE OBSERVA EN CHIAPAS UNA SOBREOFERTA DE TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO POR HOGAR.**

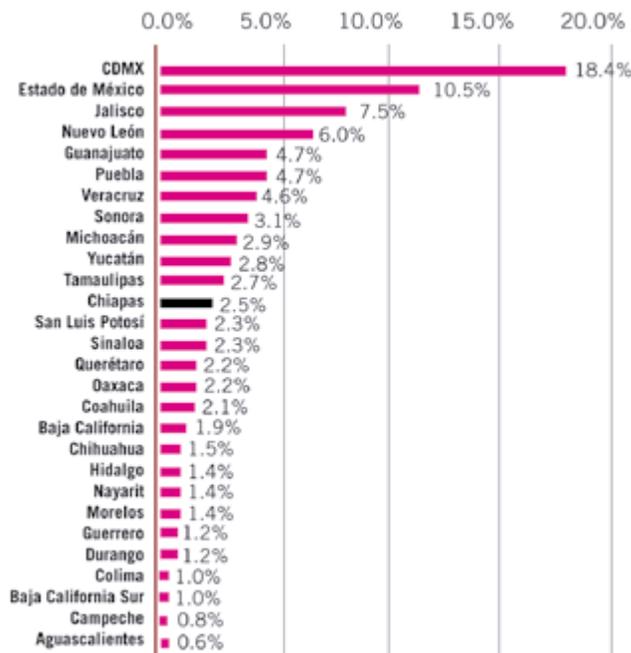
A nivel nacional, tomando en cuenta el lugar de residencia de las THR, Chiapas ocupa el noveno lugar y el Estado de México y la CDMX el primer y segundo lugar respectivamente. Analizando desde el punto de vista del lugar de residencia de los empleadores, Chiapas ocupa el doceavo lugar a nivel nacional. (Ver Gráficas 1 y 2). Este aspecto nos sugiere una sobre oferta de THR por hogar, es decir que por cada hogar que contrata trabajo doméstico en promedio se tienen 1.7 THR, mientras a nivel nacional esa relación es de 1.4 THR en promedio por cada hogar y en la CDMX es tan sólo de 0.68.

**Gráficas 1 y 2. Estado del lugar de residencia de las personas trabajadoras del hogar y los empleadores, 2018**

**Gráfica 1. Trabajadores del hogar**



**Gráfica 2. Empleadores THR**



FUENTE: Elaboración propia. Con base en la ENOE 2018/I



- 10. Sin embargo, para el caso de los hombres en Chiapas el estimador no es significativo. (Coeficiente de Variación-CV- es mayor 0.25)
- 11. Dato no significativo para el caso de los menores de edad (Coeficiente de Variación-CV- es mayor 0.25), debido a que la muestra no fue diseñada para ser representativa para este grupo poblacional.

**HAY EN CHIAPAS UNA MAYOR PARTICIPACIÓN DE MENORES DE EDAD, JÓVENES Y ADULTOS ENTRE 25-44 AÑOS QUE A NIVEL NACIONAL Y DE LA CDMX.**

De acuerdo a la ENOE 2018/I, en cuanto al sexo de las personas que realizan trabajo del hogar remunerado, una diferencia importante es que en Chiapas esta actividad la realiza casi el doble de hombres (4.0%) que a nivel nacional (2.3%) y de la CDMX (2.1%), aunque en los tres casos se trata de una actividad en la que mayoritariamente participan las mujeres<sup>10</sup>.

Otro aspecto a resaltar en Chiapas es la alta participación de menores de edad (en su mayoría mujeres) entre los 12 a 17 años (4.5%)<sup>11</sup>, muy por encima del promedio nacional (2.0%) y alejados de la CDMX donde este fenómeno es inexistente al menos en las cifras estadísticas.

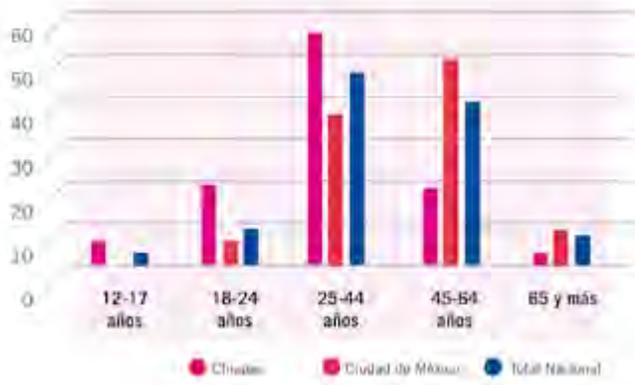
De igual forma, resalta en el estado la participación de jóvenes, uno de cada cinco se encuentra entre los 18 a 24 años, tres veces más alto que en la CDMX (6.6%) y más del doble que a nivel del resto del país (8.7%). (Ver Gráficas 3 y 4).

También se observa una mayor presencia en el grupo de edad de entre 25 y 44 años, alcanzando en Chiapas el 53.7%, superior al de la CDMX (36.9%) y a nivel nacional (45.2%). De esta forma, a diferencia de lo ocurrido en la CDMX donde el 56.4% de las personas que realizan esta actividad tiene 45 años o más, este porcentaje es del 21.1% en Chiapas.

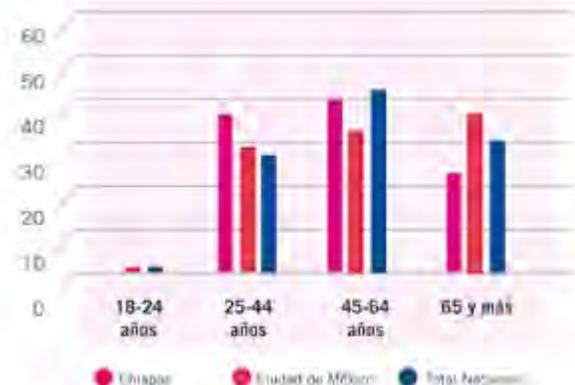
Igualmente, lo anterior se refleja en un menor promedio de edad de hombres y mujeres que es en Chiapas de 35.0 años mientras que es de 46.5 años en CDMX y 42.5 años a nivel nacional. El promedio de edad de los hombres es de 23.4 años en Chiapas vs 31.7 en la CDMX y 38.8 años a nivel nacional. En el caso de las mujeres estos promedios son de 35.4 años (Chiapas); 46.8 (CDMX) y 42.5 años (nacional). Estos datos sugieren que el THR puede ser una opción de entrada al empleo para los más jóvenes, quienes cambiarían de ocupación a medida que pasan los años. Tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, se encuentra que en Chiapas esta actividad concentra a una población mayor de edades tempranas (menores de edad y jóvenes) que en la CDMX y en el resto del país.

**Gráfica 3 y 4. Trabajadoras del hogar y empleadores según grupos de edad, 2018 (%)**

**Gráfica 3. Trabajadores del hogar**



**Gráfica 4. Empleadores THR**



FUENTE: Elaboración propia. Con base en la ENOE 2018/ I



**NO HAY DIFERENCIAS IMPORTANTES EN EL TIPO DE HOGAR DEL QUE PROVIENEN QUIENES REALIZAN THR.**

Prácticamente no hay diferencias entre Chiapas, la CDMX y el resto del país en cuanto al tipo de hogar al que pertenecen las personas que realizan trabajo doméstico remunerado, tratándose de hogares nucleares en alrededor de la mitad de los casos. Una diferencia es que en Chiapas hay un mayor porcentaje de parejas con hijos e hijas que en la CDMX (34.4% vs 26%), siendo un poco más alta en comparación con el nivel nacional (32.5%). Aspecto que no habla de la posible fuerte carga de trabajo que tienen que soportar las mujeres no sólo en las actividades domésticas y de cuidados remuneradas, sino en las de sus propios hogares. Le siguen en importancia los hogares ampliados y compuestos, en los que residen no sólo la familia nuclear (padres e hijos), sino además otros parientes y no parientes del jefe del hogar.

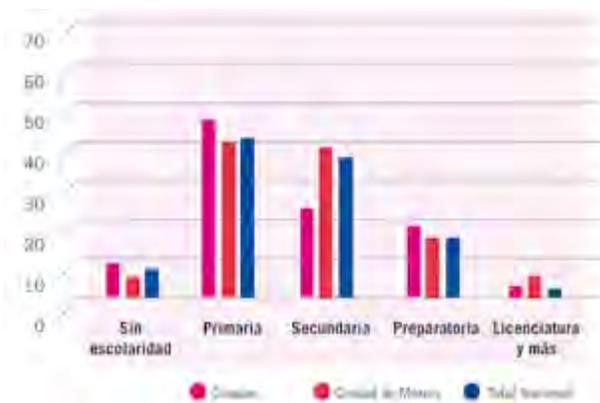
Por lo que se refiere al estado civil en Chiapas el porcentaje de personas THR solteras es cercano al de la CDMX (35.2% vs 33.1%) mientras a nivel nacional es de 27.6%. Las diferencias son más marcadas en cuanto a las personas unidas (menor porcentaje en Chiapas), por el contrario se observa un porcentaje mayor de separadas y viudas, en relación a la CDMX y a nivel nacional; como veíamos anteriormente, estos resultados se encuentran asociados a la estructura de edad de las THR en Chiapas y a nivel nacional que no son homogéneas.

**EL PORCENTAJE DE QUIENES REALIZAN THR EN CHIAPAS SIN ESCOLARIDAD O CON SOLO LA EDUCACIÓN PRIMARIA ES MAYOR QUE EN CDMX Y A NIVEL NACIONAL PERO TAMBIÉN SE OBSERVA UN MAYOR PORCENTAJE CON NIVEL DE PREPARATORIA, TÉCNICA O MÁS.**

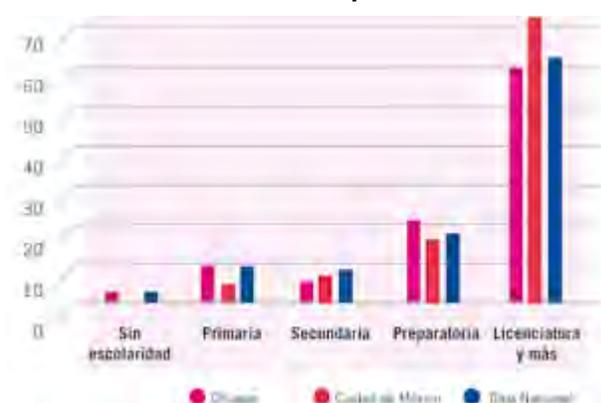
En cuanto al nivel de escolaridad, se observa que las personas trabajadoras del hogar que carecen de esta son más del doble en Chiapas que en la CDMX (9.2% vs 3.9%), siendo menor la brecha en relación al promedio nacional (7.1%). Además, un mayor porcentaje que en los otros dos casos alcanza apenas en Chiapas el nivel de primaria (45.9% vs 39.7% CDMX y 40.9% nacional) y un menor porcentaje cuenta con la secundaria (24.9 vs 38.4 y 36.0%, respectivamente). Sin embargo, un mayor porcentaje tiene nivel de preparatoria normal, técnica o licenciatura (20.1% Chiapas vs 18.1% en CDMX y 15.9% a nivel nacional).

**Gráfica 5 y 6. Trabajadoras del hogar y empleadores según nivel de escolaridad, 2018 (%)**

**Gráfica 5. Trabajadores del hogar**



**Gráfica 6. Empleadores THR**



FUENTE: Elaboración propia. Con base en la ENOE 2018/ I.



12. Corresponde a las localidades con menos de 15 mil habitantes.
13. Se debe tener en cuenta que ninguna de las encuestas analizadas permite identificar cuál es el miembro del hogar que contrata directamente a la empleada y con quién se mantiene la relación de subordinación; la forma más cercana es mediante la identificación de la relación de parentesco y tomando al jefe del hogar como informante principal.
14. Se debe tener en cuenta que este dato no es estadísticamente significativo sólo para esta categoría de escolaridad, debido al tamaño de la muestra ( $CV > 0.25$ ).

Estos indicadores pueden estar reflejando, dos polos en cuanto al nivel de calificación de las personas que realizan THR en Chiapas, uno con bajos niveles de escolaridad y otro con promedios superiores a los nacionales. Es decir, existe una mayor vulnerabilidad para quienes realizan esta actividad en el estado por el menor nivel educativo, pero también una menor capacidad del mercado laboral del estado para absorber trabajo calificado, lo que explicaría que un porcentaje mayor que en la CDMX tenga nivel de preparatoria o más, cómo los veíamos en el primer apartado, aspecto que explica en gran parte las condiciones laborales que veremos más adelante. (Ver Anexo, Tabla 5)

#### **EL PORCENTAJE DE QUIENES RESIDEN EN LOCALIDADES RURALES ES ALGO MENOR QUE EL QUE SE OBSERVA A NIVEL NACIONAL PERO MUCHO MÁS ALTO QUE EN LA CDMX.**

Uno de los indicadores que revela mayor contraste con la CDMX es el tipo de la localidad donde residen las THR, siendo rural<sup>12</sup> en el 37.0% de los casos en Chiapas vs el 1.7% en el caso de la CDMX, aunque en relación al promedio nacional es de (35.1% rural).

A partir de la información de la encuesta intercensal de 2015, se pudo establecer que en Chiapas el 30.0% de las THR son indígenas, el 3.2% son migrantes, y es de resaltar que uno de cada cuatro migrantes laborando en actividades domésticas se encuentra en Chiapas.

#### **UNA DE LAS MAYORES DESVENTAJAS EN CHIAPAS FRENTE AL PROMEDIO NACIONAL ESTÁ EN EL NIVEL DE INGRESO PROMEDIO DEL HOGAR DONDE RESIDEN LAS PERSONAS QUE REALIZAN THR.**

En cuanto al ingreso mensual total de los hogares de las personas que realizan THR se observa que están en una situación de desventaja tanto frente al promedio nacional (\$6,380 vs \$10,947) como frente a la CDMX (\$12,712). Lo mismo se observa a nivel del ingreso corriente monetario laboral (\$4,996 CH vs \$10,202 a nivel nacional y \$11,363 CDMX). Volveremos sobre los ingresos de las personas que realizan THR al analizar sus condiciones laborales. (Ver Anexo, Tabla 8).

#### **HOGARES QUE CONTRATAN TRABAJO DOMÉSTICO. PERFIL DEL JEFE DE HOGAR (JH)**

Las diferencias entre los JH en Chiapas (CH) frente a los de la CDMX y a nivel nacional, tienden a ser menores que en el caso de las que presentan los THR. En todos los casos predominan los hombres jefes de hogar (79.0% CH; 60.8% CDMX y 69.1% nacional)<sup>13</sup>. En Chiapas, cerca de dos de cada tres JH tiene entre 25-64 años, con un promedio de edad de 49.3 años en el caso de los hombres y de 63.4 años en el caso de las mujeres (empleadoras) (Ver Gráfica 4). Predominan los hogares nucleares (60.5%) al igual que en los otros dos casos, con una mayor presencia de parejas con hijos (37.9% CH vs 22.7% CDMX y 32.7% a nivel nacional). Pocos solteros emplean THR (4.8% vs 23.8% en CDMX y 6.9% a nivel nacional). En Chiapas, la gran mayoría de los empleadores manifiestan estar unidos (75.1%), porcentaje muy por encima del promedio nacional y la CDMX.

En cuanto al nivel de escolaridad, el porcentaje de quienes tienen nivel de licenciatura o más, alcanza al 60.3% (vs solo el 3.2% en el caso de las personas que realizan THR), poco menor a lo reportado a nivel nacional (62.1%) y la CDMX (72.7%). Sin embargo, aunque es bajo, un mayor porcentaje que a nivel nacional carece de escolaridad (2.4% CH vs 1.5%)<sup>14</sup>, mientras ningún empleador está en esa situación en la CDMX. A nivel de primaria, el porcentaje de jefes de hogar es menor que el resto del país (9.5% CH vs



11.0%), (Ver Gráfica 6). Las diferencias en cuanto al promedio de años de escolaridad son mínimas, alcanzando 13.7 en CH, 15.2 en CDMX y 13 años a nivel nacional. Al igual que en los otros dos casos, llaman la atención las desigualdades de género, en Chiapas el promedio de escolaridad de las mujeres es menor al de los hombres (11.6 años mujer vs 14.2 hombres).

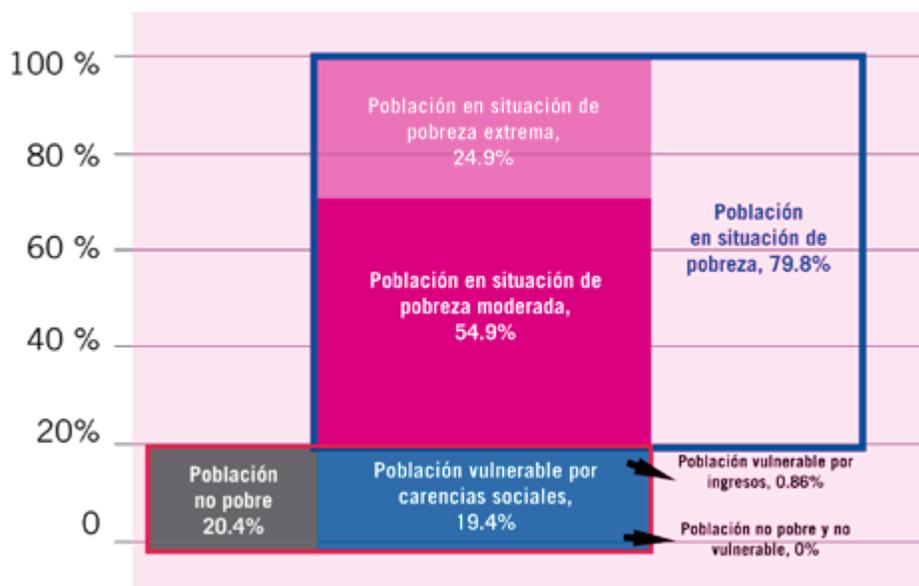
### 3.2. CONDICIONES DE VIDA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR REMUNERADAS

Por sus condiciones de vida, la situación es marcadamente desfavorable para quienes realizan este tipo de actividad. Así se encuentra que en Chiapas ninguna de las personas que realizan THR son no pobres y no vulnerables (casi 80% son pobres y casi 20% vulnerables por carencias), mientras el 8.3% en la CDMX y el 8.6% del total de THR a nivel nacional lo es. (Ver Gráfica 7 y Anexo, Tabla 7).

Además, en Chiapas casi el doble de las personas THR son pobres en comparación con las THR de la CDMX o a nivel nacional, alcanzando alrededor del 80%. Más del triple que el promedio nacional y nueve veces más que en la CDMX son pobres extremos (24.9% Chiapas vs 7.4% nacional y CDMX 2.9%). Más de la mitad son pobres moderados (casi 55% Chiapas vs poco más del 40% en CDMX y nacional).

Casi el doble de las personas que realizan THR en Chiapas, en comparación con la CDMX (11.2% vs 6.2%) presentan una inseguridad alimentaria severa, pero esta afecta a un mayor porcentaje de personas que realizan esa actividad a nivel nacional.(12.6%).

**Gráfica 7. Chiapas, Pobreza y carencias sociales de las personas que realizan THR. 2018**



FUENTE: Elaboración propia con base a ENIGH 2018.



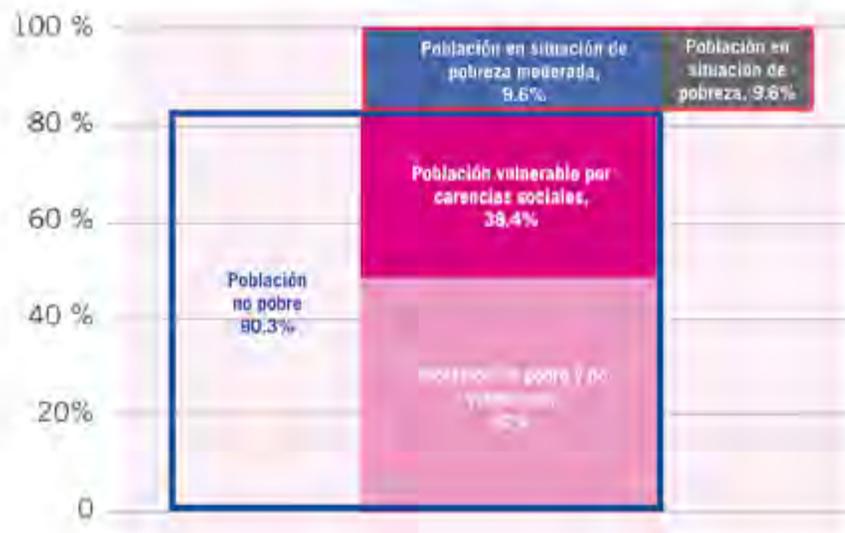
15. A nivel nacional el 87% de las THR son pobres o vulnerables por alguna carencia social, el 3.7% de estas mujeres se encuentran en el estado de Chiapas

**HOGARES QUE CONTRATAN TRABAJO DOMÉSTICO. JEFE DE HOGAR (JH)**

Como se vio en el caso del tamaño de la localidad donde se encuentran las trabajadoras del hogar, en el caso de los hogares que se benefician de ello hay un mayor porcentaje de hogares rurales en Chiapas (20.6% vs 11.8% a nivel nacional), mientras prácticamente no existen en el caso de la CDMX (0.4%). (Ver Anexo, Tabla 5).

La existencia de hogares pobres que pagaron trabajo doméstico es casi dos veces mayor en Chiapas que a nivel nacional (9.6% vs 4.6%) y alcanza solo al 1.6% en CDMX<sup>15</sup>. Al igual que en CDMX, en Chiapas no hay hogares en pobreza extrema que contraten THR, pero el 38.4% es vulnerable por carencias, casi igual al promedio del país (37.0%) mientras es de 28.2% en CDMX. Los que tienen una inseguridad alimentaria severa alcanzan en Chiapas al 1.3% (vs 1.7% a nivel nacional), un 1.5% moderada mientras otro 7.4 % tiene inseguridad alimentaria leve. (Ver Gráfica 8).

**Gráfica 8. Chiapas, Pobreza y carencias sociales del jefe de hogar que contrata trabajo doméstico, 2018.**



FUENTE: Elaboración propia con base a ENIGH 2018.

**EN COMPARACIÓN EL INGRESO CORRIENTE PROMEDIO DE LOS HOGARES QUE CONTRATAN TRABAJO DOMÉSTICO EN CHIAPAS EQUIVALE A LA MITAD DEL INGRESO PROMEDIO NACIONAL Y UNA TERCERA PARTE DEL QUE SE PERCIBE EN LA DE CDMX.**

El ingreso corriente promedio mensual estimado en los hogares que contratan trabajo doméstico es cercano a \$21,800, mucho menor a los promedios presentados en los otros estados del país, siendo prácticamente la mitad del ingreso promedio nacional y una tercera parte del ingreso corriente de los hogares que contratan trabajo doméstico



en la CDMX (Ver Anexo, Tabla 8). En relación al gasto mensual en servicio doméstico se estima en \$1,896, por debajo del promedio nacional y cercano al 60% del monto estimado que se gasta en la CDMX. Estas diferencias tan marcadas posiblemente terminen influyendo en la capacidad de los hogares para pagar el salario mínimo que estipule la CONASAMI en los próximos meses.

16. Debido al tamaño de la muestra en estos dos casos el estimador no es estadísticamente significativo ( $CV > 0.25$ ).

## 4. CONDICIONES LABORALES

### TRABAJADORAS DEL HOGAR

El tipo de contratación de trabajo remunerado en los hogares es predominantemente de entrada por salida (85.9%), menos que en CDMX (89.6%) y a nivel nacional (93.8%). Se confirma así que es minoritario el caso de los hogares que opta por trabajadores de planta, aunque es mayor en Chiapas (13.5%) que en CDMX (8.9%)<sup>16</sup> y a nivel nacional (4.6%). Hay que señalar que el 97.0% de los hogares no utiliza este servicio en Chiapas, mientras a nivel nacional no lo hace el 95.4% y en CDMX el 88.9%. (Ver Anexo, Tablas 2 y 3).

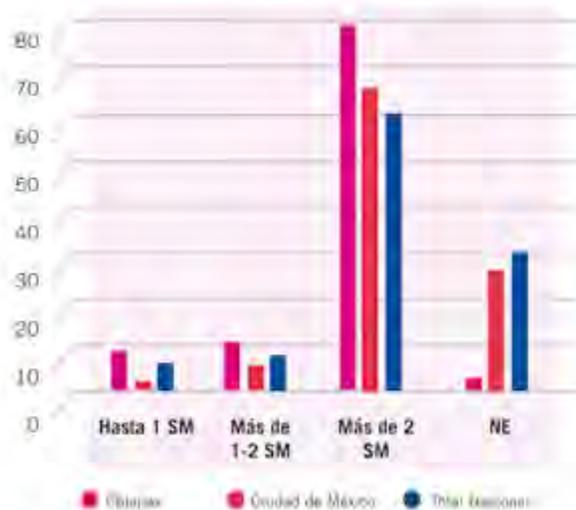
Un alto porcentaje de las personas que realizan THR ganan hasta un salario mínimo en Chiapas (66.5%), poco menos del doble que en CDMX (35.3%) y menos que el promedio nacional (42.2%), lo que explica su mayor nivel de pobreza y una mayor vulnerabilidad por carencias e ingresos. (Ver Gráfica 9 y Anexo, Tabla 6).

Gráfica 9 y 10. Trabajadoras remuneradas del hogar y empleadores según ingresos, 2018 (%)

Gráfica 9. Trabajadoras del hogar



Gráfica 10. Empleadores trabajadores del hogar



FUENTE: Elaboración propia. Con base en la ENOE 2018/I.



17. Sin embargo, debido a los pocos casos está información no es significativa. (CV>0.25).

En cuanto a su jornada laboral, en Chiapas un mayor porcentaje trabaja jornadas prolongadas de más de 48 horas (21.7%) vs 13.3% en CDMX y 10.3% a nivel nacional. Igualmente es mayor el porcentaje de quienes laboran jornadas de 35 a 48 horas (40.9% CH vs 33.5% CDMX y 37.0% a nivel nacional).

En cambio, prácticamente las diferencias son mínimas en cuanto al acceso a la seguridad social (afiliación bajísima en CDMX y a nivel nacional, y prácticamente inexistente en Chiapas). En lo que respecta a quienes no tienen contrato, en la CDMX al menos un 1.8% lo tiene vs 0.1% en CH y 0.85 a nivel nacional<sup>17</sup>. Esta situación de extrema exclusión de quienes realizan THR en Chiapas se corresponde con la alta tasa de informalidad laboral en el estado. En Chiapas, tan sólo el 14.5% de las trabajadoras del hogar manifestó recibir prestaciones (prácticamente se refiere al aguinaldo), mientras este porcentaje en CDMX es casi tres veces mayor y el doble a nivel nacional. Aspecto que contribuye a manifestar la precariedad y desigualdad de las mujeres trabajadoras del hogar en Chiapas con las del resto del país. (Ver Anexo, Tabla 6).

### HOGARES QUE CONTRATAN TRABAJO DOMÉSTICO. JEFE DE HOGAR (JH)

En Chiapas, cerca del 77% de los jefes de hogar que contratan trabajo doméstico para el hogar se encuentran insertos en el mercado laboral, promedio superior en 10 puntos porcentuales a lo reportado a nivel nacional y en la CDMX. La mayoría de los empleadores de THR laboran jornadas completas y sobre jornadas que superan las 48 horas a la semana, la mayoría de ellos perciben ingresos superiores a dos salarios mínimos y uno de cada dos no tiene acceso a la seguridad social al igual que a nivel nacional (54.7% CH vs 36.5% en CDMX y 51.4% a nivel nacional). (Ver Gráfica 10).

El 57% de los empleadores que se encuentran laborando, son trabajadores asalariados y un 27.3% son empleadores, promedios cercanos a la tendencia nacional, difiriendo a lo presentado por la CDMX. De aquellos que se encuentran subordinados, el 12.6% no cuenta con un contrato, indicador que se encuentra por debajo del nivel nacional y de la CDMX. En contraste resalta que el 94.6% de los empleadores de THR que laboran como subordinados manifiestan que reciben alguna prestación (fuera del acceso a la salud). (Ver Anexo, Tabla 6).

## 5. PERCEPCIÓN Y ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES PARA LA FORMALIZACIÓN DEL THR

Con el objetivo de identificar las posibles acciones, adecuaciones y estrategias institucionales, que contribuyan a la formalización laboral de las trabajadoras del hogar en Chiapas, se procedió a entrevistar a actores claves del gobierno, instancias gubernamentales y de la sociedad civil en el estado.

Las preguntas se enfocaron a indagar sobre:

1. El conocimiento en relación a los antecedentes y la evolución del marco institucional para la formalización de las trabajadoras del hogar;
2. La percepción e implicaciones, en el estado de Chiapas, sobre los avances en materia de derechos laborales de las trabajadoras del hogar;
3. Las acciones institucionales que se están llevando a cabo para el cumplimiento de los derechos y la formalización de las trabajadoras del hogar, considerando las siete inseguridades identificadas por OIT, 2016 (empleo, ingresos, horas, seguridad y salud ocupacional, seguridad social, formación y representación), lo que se reportará siempre que los resultados de la entrevista lo permitan.



Las entrevistas se realizaron del 25 al 29 de septiembre de 2019. La Secretaría de Igualdad de Género programó para el 25 de septiembre una reunión con los encargados y encargadas de las instituciones claves, así como del congreso estatal allí se les informó de la importancia y objetivo del proyecto. Posteriormente se agendó con cada uno de ellos la fecha y hora de la entrevista<sup>18</sup>.

De las nueve entrevistas realizadas, siete se llevaron a cabo en Tuxtla Gutiérrez, capital de estado (del 25 al 27 de septiembre), en la Secretaría de Igualdad de Género, la Delegación del IMSS en el estado, el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO-local), la Secretaría Federal del Trabajo y Previsión Social, la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, la Secretaría de Salud y la Fiscalía de la Mujer. Dos entrevistas ocurrieron en el municipio de San Cristóbal de las Casas (el 28 de septiembre), en la Secretaría para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas y el colectivo de “Mujeres Tejiendo Raíces”.

El análisis de los resultados obtenidos en las entrevistas considera las siete inseguridades identificadas por la OIT (2016): empleo, ingresos, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacional, seguridad social, formación y representación. El interés de realizarlas fue conocer aspectos particulares del contexto del THR en el estado de Chiapas el que, como señaló el Jefe de la Oficina de la STPS (Federal) es de “difícil acceso, con una población sumamente dispersa, lo que puede dificultar cualquier acción”.

Entre los entrevistados, nadie duda que inscribir a las personas que realizan THR es un acto de justicia y debe hacerse todo lo posible por implementar el programa piloto y hacer efectivos todos los derechos reconocidos en la ley. Sin embargo, como ya se dijo, el contexto específico del estado presenta algunos obstáculos para lograrlo, que deben eliminarse a través de políticas diseñadas específicamente con tal propósito. Si bien por razones de la estructura productiva de Chiapas muchas personas tienen que optar por este tipo de empleos, a pesar de tener niveles altos de escolaridad, mientras para otros es la única opción posible, por falta de escolaridad, las políticas públicas deben orientarse a reducir esas inseguridades y a compensar el débil poder de las personas trabajadoras del hogar en el mercado de trabajo, para lo cual hoy se dispone de un marco institucional favorable para este contingente de trabajadores y trabajadoras. Veamos entonces cómo ven esta problemática los actores estatales interesados en mejorar la situación del THR, lo que a su vez nos permitirá cerrar el estudio en el siguiente apartado con un conjunto de recomendaciones puntuales para el corto y mediano plazo.

#### LA INSUFICIENCIA DE LAS CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Uno de los obstáculos sobre el que se encontró amplio consenso entre los entrevistados es el generalizado desconocimiento que existe en el estado de Chiapas sobre el programa piloto para realizar la afiliación y, en particular, sobre los procesos a seguir para inscribirse en la plataforma y las ventajas de hacerlo. Al respecto, los entrevistados por parte del IMSS manifestaron que falta una estrategia que ayude a convencer a los patrones y trabajadoras de los beneficios en especie y en las prestaciones al inscribirse, por ejemplo, para las personas en edad avanzada. Por lo anterior, hay coincidencia en que es indispensable que se realice una campaña masiva de visibilización y sensibilización y hasta un cambio de mentalidad sobre lo que significa, como actividad económica, el THR. Así lo expresaron, por ejemplo, en la Secretaría de Igualdad de Género la representante del Sindicato de Trabajadoras del Hogar y el Jefe de la Oficina de la STPS Federal en Chiapas. Este último comentó que, a pesar de que se realizó una campaña de difusión del programa, hasta el momento de la entrevista no se había realizado una campaña en lengua indígena,

18. Inicialmente se tenían programadas trece entrevistas con los actores clave, sin embargo, sólo se pudieron llevar a cabo nueve. Fue difícil concretar las entrevistas con la Secretaría estatal del Trabajo, la Secretaría de Hacienda, la Secretaría de Bienestar y el Congreso del Estado.



aunque 3 de cada 10 personas en esta actividad tienen esta característica. Sin embargo, el entrevistado por parte del IMSS, aunque reconoció que hacía falta mayor sensibilización a empleadores, opinó que había una aceptación mayor del programa después de la campaña de difusión de las ventajas de la afiliación y señaló que en Tuxtla se había dado la primera inscripción a nivel nacional. Comentó que se hicieron campañas en foros públicos, se establecieron módulos de atención con la STPS en los parques más importantes del estado, especialmente los días de descanso de las trabajadoras. Se hicieron también campañas en televisión y radio por lo que, a su juicio, la principal deficiencia fue la ausencia de campañas en lengua indígena. De acuerdo a otros entrevistados, esta campaña fue insuficiente en su duración y no logró los objetivos que se plantearon, en cuanto a difundir las ventajas de la afiliación. Hasta el mes de noviembre de 2019, se reportaron 214 afiliaciones de personas trabajadoras del hogar en el IMSS.

Las personas entrevistadas en la Secretaría de Salud del estado y en el Colectivo de “Mujeres Tejiendo Raíces” plantean que la difusión del programa debería llegar a todos los lugares y debería hacerse también en lenguas indígenas, considerando que este grupo poblacional es el que sufre mayor discriminación y maltrato. Las representantes del colectivo mencionan que la campaña debe considerar la diferente situación de la población en el estado, ya que determinadas lenguas se asocian a diferentes niveles educativos, actividades y distancia de las comunidades. También comentan que esta campaña debería hacerse a través de mujeres hablantes de lengua indígena, ya que conocen sus respectivas culturas y podrían generar mayores niveles de confianza con las personas que realizan THR.

Al respecto, la persona entrevistada en la Comisión de Derechos Humanos del estado comentó que la mayoría de las personas que realizan THR son de origen indígena y rural, con participación de migrantes internas provenientes de la zona centro y de los Altos de Chiapas. El delegado federal de la STPS señaló que las trabajadoras son reclutadas allí y que son sus padres los que promueven que sus hijas trabajen como empleadas del hogar. Incluso muchas de ellas llegan con sus hijos y habitan en la casa de los empleadores, recibiendo alimentos, lo que las lleva a suponer que están mejor pagadas que lo que establece la legislación. También observó que en 2019 hay evidencias de que mujeres centroamericanas migrantes se dedican al THR en Tapachula. Algunas provienen de Honduras y Guatemala, pero también de Cuba. Estos últimos suelen desplazar a trabajadores de otros países ya que se los considera “buenos trabajadores”.

En el mismo sentido, la persona entrevistada de la Fiscalía de la Mujer insistió en que se debe diseñar una campaña masiva de información y asegurar el acceso a mecanismos de reparación de las violaciones de los derechos establecidos en dependencias gubernamentales y con apoyo de las escuelas de derecho. Al respecto, recomienda aprovechar mejor el trabajo de las activistas de género para que conozcan la problemática y asesoren a las trabajadoras del hogar en el proceso de formalización de sus empleos, convirtiendo esta meta en una bandera de los grupos de activistas.

Desde la perspectiva de la representante del Sindicato de Trabajadoras del Hogar en el estado, la campaña que se realiza por televisión sobre la afiliación de las trabajadoras la ha ayudado a realizar su trabajo para convencerlas de la importancia de la afiliación. Comenta que antes “no le creían”. Por eso, al igual que los demás entrevistados, cree que deben continuarse utilizando diversos medios para crear conciencia entre trabajadoras y empleadores de que la afiliación no solo es posible sino ventajosa para ambas partes.

En este sentido, insiste en que las campañas deben contribuir a valorizar el trabajo remunerado en el hogar y reconocer que se trata de un trabajo especializado, que muchas veces incluye el cuidado de niños y ancianos sin que se traduzca en mejores ingresos o condiciones laborales.



En conclusión, la difusión de derechos, acompañada de evidencias de que hay un mayor contexto de exigencia por parte de las autoridades, resulta indispensable en este contexto. De ello nos ocupamos a continuación.

### FISCALIZACIÓN, POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO Y ORGANIZACIÓN

De las entrevistas resulta que algunas acciones específicas provenientes tanto de instancias gubernamentales como de la sociedad civil son esenciales para disminuir las inseguridades a las que se enfrentan quienes realizan THR. Para varios de los entrevistados, la precaria situación de estas personas en el estado de Chiapas exige fortalecer el cumplimiento de las obligaciones, no solamente por medios persuasivos sino coactivos. Se comenta que cuando la afiliación deje de ser voluntaria, deberá enviarse a todos los empleadores una carta administrativa invitándolos a afiliarse a la trabajadora, para lo cual se facilitaron los trámites a través del internet. Al respecto, el Delegado Federal de la STPS en Chiapas reflexiona sobre el proceso de inspección en los hogares, lo que debería realizarse identificando los polígonos de las colonias de la población con alto nivel de ingresos, verificando casa por casa. Reconoce que esto es muy distinto a inspeccionar centros de trabajo por lo que se debería diseñar una estrategia especial, a la vez que crear un registro de empleadores que permita identificarlos y vigilar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar. Al respecto, las entrevistadas en la Secretaría de Salud comentan que no se tiene allí un registro de trabajadoras del hogar porque es frecuente que se identifiquen como “amas de casa”.

La Secretaría de Igualdad de Género subraya que existe explotación laboral, sexual y todo tipo de violencia ejercida contra las mujeres que realizan THR, además de que se da la utilización de menores de edad. A ello se suman situaciones de violencia familiar, que muestran la importancia de tener una política integral en la atención a las personas trabajadoras del hogar, algunas de las cuales presentan mayor vulnerabilidad cuando tienen un mayor número de hijos o son hablantes de lenguas indígenas. Comenta que justamente los factores de violencia son expulsivos de las mujeres hacia el trabajo doméstico, por lo que para ellas esta es una vía de escape. Esta dependencia realiza acciones específicas que en ocasiones benefician a las que realizan THR, como propuestas de economía solidaria, creación de microempresas y asesoría para transitar hacia la economía formal, además de contar con personal capacitado (abogadas, sicólogas, etc) para ofrecer acompañamiento ante la violencia de género y discriminación, un espacio al que las THR pueden acceder. En este sentido, señala que aquellas mujeres, que logran una mayor capacidad de agencia y mayor conocimiento de sus derechos, tienen una mayor capacidad de negociar mejores condiciones laborales con sus empleadores: “tienen más autonomía y están más empoderadas”. Es el caso, por ejemplo, de las mujeres que pertenecen al colectivo en San Cristóbal, como parte de un movimiento que data de 1952 y viene luchando por los derechos de las trabajadoras del hogar.

En el mismo sentido, la presencia de una representación del Sindicato de Trabajadoras del Hogar es un factor que pudiera potenciarse para fomentar una mayor capacitación en el tema de derechos y liderazgo sindical. Menciona la necesidad de ofrecer asesoría legal en situaciones de despido, ya que los empleadores las amenazan con que “les irá peor” si los demandan. En este sentido, será fundamental que la reforma laboral en materia de justicia laboral aprobada el 30 de abril de 2019 se implemente, favoreciendo una conciliación justa y eficaz en caso de conflictos. Al respecto, la representante del sindicato comenta que un obstáculo a superar será el miedo que las trabajadoras tienen de ser despedidas en caso de exigir que las afilien al IMSS, o que ello pueda traducirse



en mayores exigencias en cuanto al desempeño en sus labores, que en muchos casos ya son jornadas largas y extenuantes. El miedo es mayor en el caso de las trabajadoras de planta, la mayoría sin un lugar donde refugiarse en caso de ser despedidas. Se comenta en la Fiscalía de la Mujer que, si bien hay una casa de hospedaje/tránsito para las mujeres que sufren violencia familiar, no se recibe a las trabajadoras del hogar de planta, cuando son despedidas y no tienen dónde vivir.

Dada la mayor vulnerabilidad del THR en Chiapas, los obstáculos para que el sindicato pueda ayudar a las trabajadoras son mayores. La representante del sindicato señala que los empleadores les dicen a sus trabajadoras que “los sindicatos son malos, que no les conviene sindicalizarse e incluso les prohíben que hablen con la representante sindical y las mismas trabajadoras no quieren oír hablar sobre estos temas por miedo. El mismo delegado de la STPS reconoció que se tenía poca relación con el sindicato y que debía entregarse a estas las herramientas necesarias para que los trabajadores puedan exigir sus derechos.

El entrevistado encargado de los pueblos indígenas insiste en la situación de discriminación que sufren las trabajadoras del hogar por su origen étnico, lo que se traduce en menores salarios y peores condiciones de vida y de trabajo. En esa Secretaría existen tres programas prioritarios: embarazo adolescente, mortalidad materna y salud para adolescentes. En tanto muchos de ellos pueden estar realizando THR, comenta que se podría incluir también un programa para la difusión de derechos y formalización de las personas que realizan THR.

Más allá de campañas y acciones específicas, no hay duda de que estas deben estar acompañadas de una “transformación cultural” con un fuerte componente generacional, para lo cual, desde los mismos textos escolares, y en lengua indígena, debe reconocerse el derecho de todo trabajador o trabajadora al trabajo digno, siendo como es uno de los derechos menos identificados en diversas encuestas sobre derechos humanos (Coneval, 2018).

En suma, de las entrevistas resulta que hay un área enorme de oportunidad para expandir en el estado la presencia de las autoridades y dependencias gubernamentales, la Comisión de Derechos Humanos (que no tienen ningún programa enfocado al THR) y organizaciones de la sociedad civil, incluyendo al Sindicato, con el interés de crear un contexto de mayor exigencia y respeto de los derechos de las personas que realizan THR. Se plantea la opción de que la CDH pueda fungir como un órgano de consulta y acompañamiento a las personas trabajadoras del hogar y capacitarlas dentro de sus tres ámbitos de acción: inclusión; igualdad y no discriminación, y vida libre de violencia.

### RESISTENCIA DE EMPLEADORES Y TRABAJADORAS

Las campañas y otras medidas de política pública deberían dirigirse a vencer las resistencias que presenta el programa de afiliación y el reconocimiento de derechos laborales plenos a las personas que realizan THR. A juicio del entrevistado por parte del IMSS la mayor resistencia proviene de los empleadores y lo considera como un obstáculo de tipo económico. El patrón ofrece el empleo sin afiliar. De hacerlo, descontaría su aportación del sueldo por lo que la trabajadora prefiere sacrificar los beneficios de la seguridad social por el ingreso, de por sí muy bajo. Los patrones se resisten también a formalizar las condiciones laborales en un contrato porque temen posibles demandas, sobre todo considerando que no hay una gran estabilidad laboral en este tipo de actividades. En el mismo sentido, el Secretario de Asuntos Indígenas sostiene que es difícil que el empleador quiera firmar un contrato y aportar a la seguridad social. Al respecto, la entrevistada en el Colectivo “Mujeres Tejiendo Raíces” sostiene que solo las trabajadoras con mayores



niveles de educación podrán negociar sus condiciones de trabajo. A su juicio, la asimetría tan marcada entre el empleador y la trabajadora hacen difícil que esta obtenga de aquel un contrato de trabajo. Falta, según esta entrevistada, empoderamiento: “es en la cocina y en cómo limpiar el hogar, donde la trabajadora siente que tiene poder de decisión...”.

De esta forma, la entrevistada en la Fiscalía de la Mujer comparte la idea de que en el estado habrá una enorme resistencia para la firma del contrato, debido a que implica responsabilidad y obligación para las partes, aun cuando legalmente tener o no un contrato no implica un aumento o disminución de estas últimas. Sin embargo, la informalidad es tan extendida y asimilada cultural y socialmente que no debería en modo alguno esperarse un cambio automático de comportamiento sin el acompañamiento de políticas públicas integrales en el ámbito educativo, social, laboral e incluso político, a la vez que de instrumentos de fiscalización que empiecen a crear un contexto de mayor exigencia.

Ante esta situación, el representante del IMSS en el estado considera que es difícil que un empleador pague alrededor de \$900 al IMSS, cuando la trabajadora perciba el salario mínimo, ya que lo ven como un gasto adicional que no se justifica, especialmente cuando al menos la mitad de ellos tampoco tienen acceso a la seguridad social. Propone en consecuencia, que el proceso de implementación tenga metas graduales, con plazos y estrategias claras para los próximos años.

En cualquier caso, un desincentivo para la afiliación de las personas que realizan THR y sus empleadores al IMSS es la mala calidad de los servicios y la frecuente carencia de medicinas. El tiempo que se pierde al procurar atención en las clínicas es un factor altamente disuasivo, por que terminan recurriendo a soluciones informales, como los médicos de las farmacias u otro tipo de atención fuera de la medicina institucional.

En general hubo dudas respecto a la posibilidad de que los empleadores paguen en el estado la propuesta de salario mínimo profesional para el THR. Para la representante del sindicato, la propuesta de la CONASAMI, con sus palabras, “se ve como un sueño, difícil de alcanzar en ese contexto”. Tal vez pudiera alcanzarse excepcionalmente, por lo que en general el pago va entre \$150 y \$250 diarios. Para algunas trabajadoras, no había inconveniente en que se pague el salario profesional ya que de hecho lo están percibiendo en la actualidad o incluso cobran por encima de esa cantidad. Se comenta también que, aun cuando se combinen labores generales del hogar con el trabajo de cuidados las condiciones laborales y salariales no varían, incluso ofrecer capacitación y especialización ayudaría a las trabajadoras a tener un mayor poder de negociación.

La entrevista con el representante del IMSS tocó también aspectos del programa piloto que deberían ayudar a vencer algunas resistencias, como la reducción de trámites administrativos: “sólo con que se verifique la cobranza, la trabajadora queda afiliada”. Además, señala que la trabajadora quedaría cubierta por el mes, ya que el pago es anticipado. Advierte la importancia de que tanto la trabajadora como el empleador tengan su CURP, especialmente en las zonas fronterizas, donde hay extranjeros.

## 6. RECOMENDACIONES

Como se vio a lo largo de las entrevistas, los actores involucrados en el tema de la protección social y acceso a derechos de las personas que realizan THR han identificado cuáles son los obstáculos específicos que se corresponden con las características del estado, a partir de los cuales debería diseñarse - como a nivel nacional - políticas integrales y acciones coordinadas. El hecho de que se tengan altas tasas de informalidad y bajas tasas de afiliación a la seguridad social en el estado y en especial en los jefes de hogar que utilizan



trabajo doméstico remunerado no es un hecho distintivo de la región, pero sí es un fenómeno agravado en comparación con los promedios nacionales. Ello genera mayores resistencias frente al reconocimiento de derechos y la transición hacia la formalización del THR que exigirán esfuerzos coordinados para vencerlas.

1. Se debe continuar con las campañas de difusión de la información y sensibilización, las que deberían estar acompañadas de evidencias acerca de que la atención de la salud está mejorando en los servicios que presta el IMSS, así como que se están tomando medidas para que al final del ciclo laboral se acceda a una pensión digna. De alguna manera lo importante es salir de un círculo vicioso que va de la informalidad a la falta de recursos para financiar la seguridad social y de ello a la mala calidad de los servicios, lo que nuevamente se traduce en un incentivo para la informalidad. Las campañas deberían realizarse sumando esfuerzos de las diversas dependencias involucradas en la transición del THR hacia la formalización y realizarse en las diversas lenguas indígenas presentes en el estado. En este mismo sentido se deben enfocar las campañas hacia la erradicación del trabajo infantil en el trabajo en el hogar, en especial de aquellos que por ley se prohíbe en función de su edad.
2. Una política integral de fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores debería tener tanto un alcance general (para todos los trabajadores) y a la vez específico para el caso del THR. Esta política debe diseñarse e implementarse de manera coordinada a nivel federal, estatal y local, creando un contexto de exigencia que apunte a reducir la precariedad laboral en el estado y a erradicar las situaciones de explotación, mal trato, discriminación y acoso, especialmente en el ámbito del THR, pero también, por ejemplo, en el caso de los jornaleros agrícolas. La autoridad laboral debería empezar elaborando un registro de empleadores de THR y, como se propuso, crear procesos de inspección en zonas de altos ingresos, donde se presume que existe THR, para generar información sobre la situación de este contingente laboral, hacer efectivos los derechos laborales y mejorar su capacidad de proponer soluciones.
3. Se requiere un esfuerzo de largo plazo a nivel educativo por lo que se refiere a la difusión del derecho de las y los trabajadores a un trabajo digno. Como ya se planteó, desde los textos escolares debe crearse una nueva cultura de derechos que lleve al fortalecimiento de la ciudadanía. Más que una situación laboral y económica, en el país la informalidad es una forma de vida, que deja a los individuos en la desprotección- especialmente en situaciones de ruptura del tejido familiar- y, a la vez, impide que el estado tenga los recursos necesarios para asumir la provisión de servicios públicos de calidad a la población. En este sentido, enfatizamos la importancia de fortalecer la política educativa y la formación profesional como recursos para posibilitar una mejor inserción laboral de los individuos en general, paralelamente a una política macroeconómica que colque la generación de empleo de calidad en el centro. Dentro del THR que se realiza en Chiapas, existen grupos con mayor vulnerabilidad, como los hablantes de lenguas indígenas y los migrantes, que requieren una atención específica por parte de las autoridades y organizaciones de la sociedad civil.
4. Los esfuerzos de las trabajadoras del hogar en San Cristóbal – reflejo de los que se dieron a nivel nacional- muestran que el camino pasa por el fortalecimiento de las organizaciones. No es poco lo que se ha logrado en materia de reconocimiento de derechos, aunque el éxito haya llegado tarde, pero eso es apenas el inicio. Lograr su implementación exigirá esfuerzos sostenidos y coordinados entre Estado y sociedad.



## BIBLIOGRAFÍA

- Bensusán, Graciela (2019). Perfil del trabajo doméstico remunerado. Documento preparado para la OIT.
- Cebollada, Marta (2019). Formalización y trabajo del hogar decente en América Latina: Buenas prácticas y aprendizajes internacionales para el caso mexicano. Documento preparado para la OIT.
- Cerdas Sandi, Daniel (2019). Trabajo remunerado del hogar en México: Contexto global, características y Recomendaciones. Documento preparado para la OIT.
- Conapred (2015). Condiciones Laborales de las Trabajadoras Domésticas. Estudio cuantitativo con empleadoras y trabajadoras, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación., México, disponible en: [http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH\\_completo\\_FINAL\\_INACCSS.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf) consultado el 15 de noviembre de 2018
- Coneval,(2018). Estudio diagnóstico del derecho al trabajo digno, México.
- Coneval. Medición de la Pobreza, Glosario, consultado en <http://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Glosario.aspx> consultado el 14 de noviembre de 2019.
- Florez Vaquiro, Nelson (2019). Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México. Documento preparado para la OIT.
- Florez Vaquiro, Nelson (2018). El mercado de trabajo en México: Características, Tendencias y Principales Problemas. Documento preparado para la OIT (mimeo).
- INEGI (2018). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.
- INEGI (2018). Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (MCS-ENIGH 2018).
- Mendoza, Christian Aurora y Vanessa Armendáriz (2017a). “Inspección Laboral. Serie: Derechos laborales de las trabajadoras del hogar en México”, Policy paper OIT, ONU Mujeres e ILSB.
- Mendoza, Christian Aurora y Vanessa Armendáriz (2017b). “Seguridad social para el trabajo del hogar. Serie: Derechos laborales de las trabajadoras del hogar en México”, Policy paper OIT, ONUMujeres e ILSB.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Lima, Perú.
- Picado Chacón, Gustavo (2019). Doce recomendaciones para el programa de trabajadoras del hogar en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Documento preparado para la OIT.



## ANEXOS

Tabla 1. Contexto socio laboral del estado de Chiapas y Nacional. 2018

Indicadores	Chiapas	Nacional
Tasa de participación	50.3	55.3
Tasa de desempleo	2.0	3.1
Desempleados, subocupados, e inactivos disponibles como porcentaje de la PEA potencial	22.2	18.8
Tasa de informalidad	80.2	57.1
Tasa de asalarización	45.1	68.7
Promedio ingreso mensual ocupados que reciben ingresos	3,945	6,014
Promedio ingreso por hora ocupados que reciben ingresos	24.2	36.3
Promedio ingreso mensual asalariados que reciben ingresos	5,047	6,194
Promedio ingreso por hora asalariados que reciben ingresos	28.5	35.1
Población en situación de pobreza (%)	76.4	41.9
Población en pobreza extrema (%)	29.7	7.4

FUENTE: Elaboración propia con base a INEGI. ENOE 2018/I. ENIGH 2018.

Tabla 2. Total de hogares según condición de contratación de trabajo en el hogar, 2018

Tipo de contratación	Chiapas		Ciudad de México		Nacional	
	Hogares	%	Hogares	%	Hogares	%
De entrada por salida	34,764	2.6	261,756	9.9	1,490,238	4.3
De planta	5,468	0.4	25,990	1.0	72,544	0.2
Entrada por salida y planta	244	0.02	4,289	0.2	25,300	0.1
No contrata	1,320,362	97.0	2,345,041	88.93	32,734,980	95.4
<b>Total de hogares</b>	<b>1,360,838</b>	<b>100.0</b>	<b>2,637,076</b>	<b>100.0</b>	<b>34,323,062</b>	<b>100.0</b>
Dato no significativo (CV>0.25)						

FUENTE: Elaboración propia con base a INEGI. ENOE 2018/I.



**Tabla 3. Hogares según condición de contratación de trabajo del hogar. 2018**

Tipo de contratación	Chiapas		Ciudad de México		Nacional	
	Hogares	%	Hogares	%	Hogares	%
De entrada por salida	34,764	85.89	261,756	89.63	1,490,238	93.8
De planta	5,468	13.5	25,990	8.9	72,544	4.6
Entrada por salida y planta	244	0.6	4,289	1.5	25,300	1.6
<b>Total de hogares</b>	<b>40,476</b>	<b>100.0</b>	<b>292,035</b>	<b>100.0</b>	<b>1,588,082</b>	<b>100.0</b>
Dato no significativo (CV>0.25)						

FUENTE: Elaboración propia con base a INEGI. ENOE 2018/I.

**Tabla 4. Inserción laboral de las trabajadoras del hogar remuneradas. 2018**

Clasificación	Chiapas		Ciudad de México		Nacional	
	Total	(%)	Total	(%)	Total	(%)
Trabajadoras del hogar, cuidadoras, cocineras, (A)	71,654		197,429		2,161,767	
PEA (B) y porcentaje de la PEA (A/B)	2,012,239	3.6	4,375,547	4.5	54,978,654	3.9
Población ocupada (C) y porcentaje de la población ocupada (A/C)	1,972,110	3.6	421,557	4.7	53,261,055	4.1
Población asalariada (D) y porcentaje de la población asalariada (A/D)	889,035	8.1	3,089,533	6.4	36,606,321	5.9
Mujeres ocupadas y porcentaje de la población mujeres ocupadas	563,660	12.2	1,912,501	10.1	0	10.5
Mujeres asalariadas y porcentaje de la población mujeres asalariadas	293,664	23.4	1,460,904	13.2	13,823,802	15.3

FUENTE: Elaboración propia. Con base en la ENOE 2018/I.



**Tabla 5. Perfil sociodemográfico de las trabajadoras del hogar remuneradas y del jefe de hogar de los hogares que contratan trabajo en el hogar. 2018**

Condiciones sociodemográficas del jefe de hogar	Trabajadora del hogar			Hogares que contratan trabajo en el hogar: Perfil del jefe de hogar		
	Chiapas	Ciudad de México	Total Nacional	Chiapas	Ciudad de México	Total Nacional
	71,654	197,429	2,161,767	40,476	292,035	1,588,082
<b>Sexo (%)</b>						
Hombre	4.0	2.1	2.3	79.0	60.8	69.08
Mujer	96.0	97.9	97.66	21.1	39.2	30.92
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>Grupos de Edad</b>						
12-17 años	4.5	0.0	2.0	--	--	--
18-24 años	20.7	6.6	8.7	0.0	1.0	0.7
25-44 años	53.7	36.9	45.2	37.5	29.6	27.36
45-64 años	19.1	48.4	39.0	39.8	33.6	41.15
65 y más	2.0	8.0	5.1	22.8	35.8	30.69
NE				0.0	0.0	0.1
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>Promedio de edad</b>						
Hombre	23.4	31.7	38.8	49.3	53.1	53.4
Mujer	35.4	46.8	42.5	63.4	60.0	60.9
<b>Promedio H y M</b>	<b>35.0</b>	<b>46.5</b>	<b>42.5</b>	<b>52.8</b>	<b>55.8</b>	<b>55.7</b>
<b>Tipo de hogar</b>						
Unipersonal	3.0	4.7	4.2	12.2	22.9	18.8
Nuclear	49.2	43.0	52.2	60.5	49.7	58.9
Ampliado	39.3	34.4	37.6	11.7	13.6	14.5
Compuesto	8.4	18.0	6.0	15.6	13.7	7.9
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>Tipo de hogar</b>						
Hogar unipersonal	3.0	4.7	4.2	12.2	22.9	18.8
Pareja sin hijos	3.7	4.0	5.5	15.6	18.6	15.3
Pareja con hijos	34.4	26.0	32.5	37.9	22.7	32.7
Un solo jefe de hogar con hijos	11.1	13.0	14.2	7.1	8.5	10.9
Hogar ampliado	39.3	34.4	37.6	11.7	13.6	14.5
Hogar compuesto	8.4	18.0	6.0	15.6	13.7	7.9
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>



<b>Estado Civil</b>						
Soltera(o)	35.2	33.1	27.6	4.8	23.8	14.5
Unida(o)	38.6	44.1	52.1	75.1	58.2	62.8
Separada(o) Divorciada(o)	20.0	11.3	12.4	8.3	8.6	9.8
Viuda(o)	6.2	11.5	7.9	11.8	9.4	12.8
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>Nivel de escolaridad</b>						
Sin escolaridad	9.2	3.9	7.1	2.4	0.0	1.5
Primaria	45.9	39.7	40.9	9.5	3.5	9.6
Secundaria	24.9	38.4	36.0	6.4	7.4	8.7
Prepa/normal/ técnica	17.0	14.1	14.1	21.4	16.4	18.1
Licenciatura y más	3.2	4.0	1.8	60.3	72.7	62.1
NE	0.0		0.08	0.0	0.0	0.1
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>Promedio de escolaridad</b>						
Hombre	5.5	11.7	7.5	14.2	15.6	14.5
Mujer	7.1	7.6	7.1	11.6	14.4	12.6
<b>Promedio H y M</b>	<b>7.0</b>	<b>7.7</b>	<b>7.2</b>	<b>13.7</b>	<b>15.2</b>	<b>13.9</b>
<b>Tipo de localidad</b>						
Urbana	63.0	98.3	64.9	79.4	99.6	88.2
Rural	37.0	1.7	35.1	20.6	0.4	11.8
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Dato no significativo (CV>0.25)						

FUENTE: Elaboración propia con base a INEGI. ENOE 2018/I.



**Tabla 6. Condiciones laborales de las trabajadoras del hogar remuneradas y del jefe de hogar de los hogares que contratan THR. 2018**

Condiciones laborales	Trabajadoras del hogar			Hogares que contratan trabajo del hogar: Perfil del jefe de hogar		
	Chiapas	Ciudad de México	Total Nacional	Chiapas	Ciudad de México	Total Nacional
	71,654	197,429	2,161,767	31,167	197,661	1,062,779
<b>Ingresos</b>						
Hasta un SM	66.5	35.3	42.2	8.2	1.2	3.0
Más de 1 Hasta 2 SM	31.8	37.6	40.7	9.9	4.2	7.0
Más de 2 SM	1.5	18.4	11.3	78.8	66.4	59.9
NE	0.2	8.8	5.8	3.2	28.2	30.1
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>Jornada Laboral</b>						
Ausentes temporales	0.7	1.9	1.6	2.8	4.7	5.0
Menos de 15 horas	11.2	17.1	15.2	1.9	2.0	2.6
De 15 a 34 horas	25.5	34.3	35.8	11.2	16.8	14.3
De 35 a 48 horas	40.9	33.5	37.0	57.0	45.5	45.2
Más de 48 horas	21.7	13.3	10.3	27.1	31.1	30.7
NE			0.2			2.2
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>Acceso a seguridad social</b>						
Con acceso	0.5	0.4	1.7	45.3	63.0	48.6
Sin acceso	99.6	99.7	98.3	54.7	36.5	51.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	99.5	100.0
<b>Posición ocupacional</b>						
Subordinado	100.0	100.0	100.0	56.9	73.0	57.7
Empleador	-	-	-	27.3	12.5	25.8
Cuenta propia	-	-	-	15.5	14.5	15.9
NE	-	-	-	0.3	0.0	0.6
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>



Subordinados tipo de contrato						
Con contrato	0.1	1.8	0.85	87.4	84.8	85.4
Sin contrato	99.9	98.2	99.2	12.6	15.2	14.6
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Subordinados prestaciones						
Con prestaciones	14.5	40.5	27.7	94.6	89.9	90.8
Sin prestaciones	85.6	59.5	72.1	5.4	10.1	9.2
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>99.8</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Dato no significativo (CV>0.25)						

FUENTE: Elaboración propia con base a INEGI, ENOE-2018I.

**Tabla 7. Pobreza y condiciones de vida de las trabajadoras del hogar remuneradas y los jefes de hogar que contratan THR. 2018**

Condiciones de vida	Trabajadoras del hogar			Hogares que pagaron servicios de trabajo en el hogar en el último mes		
	Chiapas	Ciudad de México	Resto del país	Chiapas	Ciudad de México	Resto del país
	83,735	144,793	2,563,504	58,405	355,188	2,049,600
<b>Pobreza (%)</b>						
No pobre	20.2	57.1	51.8	90.4	98.4	95.4
Pobre	79.8	42.9	48.2	9.6	1.6	4.6
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>Pobreza extrema (%)</b>						
No pobre extremo	75.1	97.1	92.6	100.0	100.0	99.7
Pobre extremo	24.9	2.9	7.4	0.0	0.0	0.3
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>Pobreza moderada (%)</b>						
No pobre moderado	45.1	60.0	59.2	90.4	98.4	95.7
Pobre moderado	54.9	40.0	40.8	9.6	1.6	4.3
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>



Cuadrantes de bienestar y derechos sociales (%)						
Pobres	79.8	42.9	48.2	9.6	1.6	4.6
Vulnerables por carencias	19.4	45.5	39.3	38.4	28.2	37.0
Vulnerables por ingresos	0.9	3.3	3.9	0.0	1.3	1.9
No pobres y no vulnerables	0.0	8.3	8.6	52.0	69.0	56.6
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Grado de inseguridad alimentaria (%)						
Seguridad alimentaria	47.3	64.6	50.0	89.9	96.7	90.4
Inseguridad alimentaria leve	27.6	18.0	23.1	7.4	1.1	5.4
Inseguridad alimentaria moderada	14.0	11.2	14.7	1.5	1.9	2.5
Inseguridad alimentaria severa	11.2	6.2	12.2	1.3	0.4	1.7
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Dato no significativo (CV>0.25)						

FUENTE: Elaboración propia en base a la ENIGH 2018.

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

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

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

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

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

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



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

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

- Tuvieron una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos.
- Dejaron de desayunar, comer o cenar.
- Comieron menos de lo que piensan debían comer.
- Se quedaron sin comida.
- Sintieron hambre pero no comieron.
- Comieron una vez al día o dejaron de comer todo un día.

En hogares donde viven menores de 18 años se considera una lista de otras seis preguntas similares a las anteriores y que se aplican también a este grupo de población.

- Se encuentra en seguridad alimentaria el hogar que no reporte haber experimentado ninguna de las situaciones descritas en la EMSA(ninguna respuesta afirmativa).
- Se encuentra en inseguridad alimentaria leve el hogar que reporte experiencias de pérdida de variedad y calidad en los alimentos consumidos, como resultado de la falta de dinero o recursos (1 o 2 respuestas afirmativas en hogares sin menores y 1 a 3 en hogares con menores).
- Se encuentra en inseguridad alimentaria moderada el hogar que presente experiencias de disminución de la cantidad de alimentos consumidos, o saltos de algunas comidas por falta de dinero u otros recursos (3 o 4 respuestas afirmativas en hogares sin menores y 4 a 7 en hogares con menores).
- Se encuentra en inseguridad alimentaria severa el hogar que reporte, además de lo anterior, haber sufrido hambre sin poder satisfacerla por falta de dinero u otros recursos (5 o 6 respuestas afirmativas en hogares sin menores y 8 a 12 en hogares con menores).

\*Se consideran carentes por acceso a la alimentación a las personas que vivan en hogares con inseguridad alimentaria moderada o severa. Por el contrario, se consideran no carentes a quienes residen en hogares que se encuentran en inseguridad alimentaria leve o en seguridad alimentaria.



**Tabla 8. Ingresos promedios mensuales de los hogares de las trabajadoras del hogar remuneradas, según estados. 2018**

Ingresos y gastos según estados	Ingreso/ gasto promedio	Intervalo de confianza del ingreso/gasto al 95%		Total hogares
		Inferior	Superior	
Ingreso corriente total del hogar	10,947	10,936	10,957	2,563,504
Chiapas	6,380	6,354	6,407	83,735
Ciudad de México	12,712	12,667	12,756	144,793
Ingreso corriente monetario laboral	9,294	9,284	9,304	2,563,504
Chiapas	4,996	4,972	5,020	83,735
Ciudad de México	11,363	11,320	11,406	144,793
Ingreso corriente total del hogar	39,207	39,122	39,292	2,049,600
Chiapas	21,845	21,711	21,980	58,405
Ciudad de México	59,623	59,397	59,850	355,188
Ingreso corriente monetario laboral	30,336	30,257	30,416	2,049,600
Chiapas	17,225	17,102	17,348	58,405
Ciudad de México	49,208	48,991	49,425	355,188
Gasto mensual en servicio doméstico	1,896	1,893	1,899	1,979,463
Chiapas	1,346	1,337	1,355	56,488
Ciudad de México	2,379	2,370	2,388	345,985

FUENTE: Elaboración propia en base a la ENIGH 2018.



