

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador
Departamento De Desarrollo, Ambiente Y Territorio
Convocatoria 2020 - 2022

Tesis para obtener el título de Maestría En Economía Del Desarrollo

IMPACTO DE LA POLÍTICA DEL SALARIO BÁSICO UNIFICADA EN LA POBREZA
DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Jiménez Jaramillo Jackeline Stefany

Asesor: Ponce Jarrín Juan Elías

Lectores: Intriago Armijos Ruthy Vanessa, Proaño Guerrero Raquel Venus

Quito, mayo de 2025

Dedicatoria

A mis padres y mi hermano,

Pilares fundamentales en mi vida, por su amor incondicional, su apoyo inquebrantable, y su confianza constante en mí.

Índice de Contenidos

Introducción.....	8
Capítulo 1. Salario básico unificado en Ecuador	10
1.1. Salario y trabajo del hogar	10
1.2. Salario básico unificado y trabajo del hogar en el Ecuador	15
Capítulo 2. Teoría económica y evidencia empírica	19
2.1. Teoría económica del salario mínimo	19
2.1.2. Modelo competitivo y establecimiento del salario mínimo	22
2.1.3. Modelo monopsónico	23
2.1.4. Modelo competitivo de dos sectores	25
2.2. Evidencia empírica	29
Capítulo 3. Datos y metodología	40
3.1. Datos.....	40
3.2. Metodología	43
3.2.1. Diferencias en Diferencias (DiD).....	43
3.2.2. Propensity matching score (PMS).....	44
3.2.3. Diferencias en Diferencias combinada con Propensity matching score	46
Capítulo 4. Resultados	48
4.1. Impacto en ingresos laborales	48
4.2. Impacto en horas laborales	52
4.3. Impacto en ingresos por hora	56
Conclusiones y recomendaciones	60
Referencias Bibliográficas	63

Índice de ilustraciones

Figuras

Figura 1.1. Evolución del salario del trabajador/a del hogar y salario unificado del Ecuador para el período 2004-2022 en USD	18
Figura 3.1. Evolución del ingreso medio de las trabajadoras del hogar vs trabajadoras informales.....	42
Figura 3.2. Evolución de la media de las horas semanales de trabajo de las trabajadoras del hogar vs trabajadoras informales.....	43

Tablas

Tabla 1.1. Evolución del salario mínimo en Ecuador 2004-2022	17
Tabla 3.1. Resumen de estadísticos descriptivos de las variables.....	40
Tabla 4.1. Impacto de los ingresos mediante DID	48
Tabla 4.2. Impacto en los ingresos mediante matching combinado con DID.....	50
Tabla 4.3. Impacto en horas de trabajo mediante DID.....	53
Tabla 4.4. Impacto de las horas de trabajo mediante matching combinado con DID.....	54
Tabla 4.5. Impacto de ingresos por hora mediante DID	56
Tabla 4.6. Impacto en los ingresos por hora mediante matching combinado con DID	58

Esta tesis/tesina se registra en el repositorio institucional en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior que regula la entrega de los trabajos de titulación en formato digital para integrarse al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador, y del artículo 166 del Reglamento General Interno de Docencia de la Sede, que reserva para FLACSO Ecuador el derecho exclusivo de publicación sobre los trabajos de titulación durante un lapso de dos (2) años posteriores a su aprobación.

Resumen

El objetivo de esta investigación es examinar empíricamente los efectos de la política del salario básico unificado en los ingresos de las trabajadoras del hogar en Ecuador. Para lo cual se utiliza la metodología doble diferencia (DIF in DIF) con emparejamiento mediante el propensity score matching (PSM) con los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del INEC para Ecuador en el periodo 2007 al 2014. Como resultado se obtiene que el efecto de la política del salario básico unificado en los ingresos laborales tiene una relación positiva y estadísticamente significativa en las trabajadoras del hogar, lo que sugiere que la política tuvo un impacto beneficioso en este grupo de trabajadoras en Ecuador durante el período 2007-2014.

Agradecimientos

Quisiera expresar mi más profunda gratitud a todas aquellas personas que han hecho posible la realización de esta tesis y que me han acompañado a lo largo de este desafiante pero gratificante proceso académico.

En primer lugar, agradezco de manera especial a mi director de tesis, cuya paciencia, tiempo y guía han sido fundamentales para el desarrollo de esta investigación.

A mi familia, le debo un agradecimiento infinito. Su confianza inquebrantable y constante apoyo hacia mí ha sido mi mayor fortaleza. Su amor y su incentivo constante para ser siempre mejor han sido el motor que me ha impulsado a superar cada obstáculo.

A mis amigos, quiero expresarles mi sincero agradecimiento por su compañía y apoyo incondicional.

Finalmente, agradezco a todos los profesores, compañeros y personal de la universidad que, de una u otra forma, contribuyeron a mi formación académica y al desarrollo de esta tesis.

Introducción

El salario representa el medio a través del cual la sociedad induce la interacción de los entes económicos por cuanto, desde la perspectiva del trabajador y su familia, es el medio a través del cual recibe la remuneración por la venta de su esfuerzo laboral, a la vez que ésta retribución facilita los elementos que le permiten la adquisición de los bienes y servicios para satisfacer sus necesidades. Asimismo, visto desde la perspectiva del productor o empleador, el salario es el precio que éste paga por la compra del trabajo de sus empleados, significando para él un factor productivo importante, pero a su vez, desde una perspectiva general, pasa a ser el medio que permite a sus clientes, la posibilidad de demandar los productos que su empresa genera.

Dado el carácter estratégico que juega el salario, además de su significancia económica en las perspectivas señaladas anteriormente, el tema de la fijación de un nivel justo de remuneración es un aspecto de la política pública, por el hecho que en la medida en que los salarios sean “altos” o “bajos”, proporcionalmente se incidirá en la calidad de vida de los individuos y, en derivación a la capacidad adquisitiva de bienes y servicios que éste significa para los individuos y sus familias, influirá de forma determinante en el gasto y/o la demanda productos materiales o inmateriales de una economía.

Bajo esta óptica, el Estado contemporáneo, en una orientación propia y recurrente de la política laboral, ha establecido la fijación de remuneraciones mínimas a ser pagadas por los empleadores y patrones a sus empleados bajo la forma de norma legal en lo que se reconoce como el salario mínimo, pasando éste a ser es una temática de interés fundamental para la economía mundial producto de las implicaciones sociales, políticas y económicas que el mismo genera. La Organización Internacional de Trabajo (OIT) define al salario mínimo como la cantidad mínima de compensación monetaria o en especies que el patrono está obligado a pagar a sus trabajadores por su desempeño laboral, teniendo la particularidad que esta cantidad de pago no puede ser rebajada bajo ningún tipo de acuerdo entre las partes (Organización Internacional del Trabajo 2022).

La política del salario básico unificado entre uno de sus objetivos busca resaltar el empleo y dar valor a las diferentes formas de trabajo, impulsando el respeto a los derechos laborales y protegiendo a los trabajadores de los salarios de precariedad y de la explotación laboral. Sin embargo, esta temática es muy controvertida, debido a que un aumento en la política del salario podría tener implicaciones positivas en los ingresos de la familia, pero, por otro lado, podría implicar consecuencias negativas, con la pérdida del empleo o disminución en el

salario (si el salario era mayor).

En este sentido, es interesante conocer con detenimiento los efectos que el salario mínimo podría tener sobre el mercado laboral y, en el caso del presente estudio, sobre uno de los sectores menos favorecidos a lo largo de la historia, como es el sector de los trabajadores del hogar, los cuales, debido al origen, forma y naturaleza de su esencia operativa y práctica es visto con cierto nivel de desventaja, sobre todo en lo que respecta a su remuneración. No obstante, aun cuando las reivindicaciones centradas en el reconocimiento de su carácter formal a nivel de la legislación laboral le da un sentido de igualdad frente a otros sectores de ocupación, el mismo es susceptible de ser analizado de forma particular por cuanto los rezagos en función a su infravaloración podrían subsistir en el contexto de la sociedad contemporánea y la visibilización de esta condición pudiera concretarse en el análisis de lo que las políticas de mejoramiento del salario mínimo, pudiera ejercer en este sector.

Teniendo en consideración los argumentos precedentes, la presente tesis tiene por objeto medir el impacto de la política del salario básico unificado en el ingreso de las trabajadoras del hogar en Ecuador. Para cumplir este objetivo se realiza mediante la metodología de diferencias en diferencias combinada con un Propensity Score Matching (PSM). Los resultados muestran que el efecto de la política en los ingresos por hora de las trabajadoras del hogar es positivo y estadísticamente significativo, lo que sugiere que la política del salario básico unificado tuvo un impacto beneficioso en este grupo de trabajadoras en Ecuador durante el período 2007-2014.

Capítulo 1. Salario básico unificado en Ecuador

1.1. Salario y trabajo del hogar

El salario se entiende como la compensación que recibe el trabajador en retribución a la venta de su esfuerzo específico en una ocupación determinada por parte del individuo o grupo de individuos que convienen con él la realización de esas labores a cambio de dicha remuneración. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Convenio sobre la protección del salario de 1949, señala en su artículo 1, respecto al salario que:

...significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar (Organización Internacional del Trabajo OIT 2020).

Con estos antecedentes se evidencia que el salario desde un aspecto general pasa a ser un elemento preponderante en la definición de las condiciones de trabajo, en el sentido que además de ser el elemento que establece la cuantía de la remuneración a recibir el trabajador por la venta de su trabajo a un tercero, se establece como un acuerdo de naturaleza legal, el cual en su esencia es influido por las leyes vigentes.

Además de su naturaleza formal, el trabajo tiene una importancia en el sentido económico, por cuanto el mismo viene a ser el medio por excelencia, a través del cual el individuo percibe los medios económicos que le permitirán interactuar con el sistema productivo a través de la adquisición de los bienes y servicios que le permiten la satisfacción de las necesidades propias y de los que de él dependen, lo que se considera un factor de importancia radical en lo que se refiere a la determinación del nivel de calidad de vida de la sociedad en general.

En este sentido, la cuantía en que se exprese y/o acuerde una remuneración salarial será un factor determinante de la estructura económica y productiva de un ámbito espacial, por una parte, significa el medio a través del cual se garantiza al individuo medios de subsistencia en mayor o menor cuantía, lo cual impacta positiva o negativamente su calidad de vida; pero por otro lado, significa para el patrono un factor importante en la estructura de costos de la organización que emplea al trabajador, lo cual incide directamente en la definición de los precios de los bienes y servicios que ésta genera.

Bajo esta óptica, en consideración al impacto y la importancia que reviste la remuneración

salarial para la sociedad en general, el Estado contemporáneo ha hecho de la definición del salario y las condiciones en que éste se genera y establece un elemento de interés prioritario en el contexto de su definición y condiciones de aplicación, manejándose la alternativa de la definición de un monto mínimo de remuneración conocido como salario mínimo, salario básico; el cual tiene un ámbito ocupacional específico de obligatoriedad de su aplicación debido al carácter legal de su génesis.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere al salario mínimo, como:

La suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países (Organización Internacional del Trabajo OIT 2014).

Como lo refleja el concepto precedente, desde la óptica de la OIT, el salario mínimo se visualiza como una garantía económica para el trabajador y en algunos de los casos de sus familiares, que, por su trabajo, recibirá o al menos debe recibir una cuantía remunerativa que le permitirá condiciones mínimas de subsistencia a él y a quienes de él dependen, debiendo ser fijado éste en función a las condiciones propias del espacio geográfico en donde se desenvuelve.

Es de considerarse entonces, que la fijación de los salarios mínimos comprende, o al menos debería comprender, un proceso de negociación tripartita: trabajador, patrono o empleador y el Estado, como entes que deben promover dicho acuerdo contractual, tomando parte de ente rector y generador de las condiciones legales de obligatoriedad en el cumplimiento de lo acordado, la representación estatal que puede ser establecida de diversas maneras: a través de una ley, producto de la decisión de un ente institucional con competencia en materia laboral, como consecuencia de un dictamen de un tribunal, entre otras (Organización Internacional del Trabajo OIT 2022, 2).

Sin embargo, la eficacia de esta normativa está influenciada por factores de diverso orden que pudieran afectar positiva o negativamente su aplicación y debido cumplimiento que pudieran estar reflejadas en la cobertura que la norma establezca para su cumplimiento, el grado de ajuste del salario en función a las necesidades reales de la población trabajadora y sus familias, así como también la disposición real que los patronos y empleadores tienen a bien

considerar para su aplicación.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de los convenios que establece en sus asambleas anuales, ha abordado el tema del salario mínimo como una herramienta para la promoción del desarrollo económico y social de los países que lo integran; bajo la premisa que en la medida en que las sociedades dispongan de medios más justos de interacción entre sus miembros, como lo es la contratación laboral y su justa remuneración, las condiciones de vida en general tendrán un efecto positivo en función a las condiciones generales que derivan de una efectiva satisfacción de las necesidades colectivas, en el caso de los trabajadores y sus familias, y de la disposición de entes económicos con capacidad de demanda de los bienes y servicios generados por el aparato productivo.

Bajo esta perspectiva, es importante destacar que la implementación de la estrategia de fijación de salarios mínimos a nivel internacional ha ganado aceptación entre los distintos estados nacionales. Tanto es así que, según un organismo internacional, para el año 2015, el 92% de los países miembros del foro laboral mundial contaban con un sistema de salario mínimo. Sin embargo, a pesar de su aceptación generalizada y la apertura de los países a su aplicación, “esto no significa que en todos estos países los salarios mínimos protegen a la mayoría de los trabajadores, ni que su cuantía se ajusta de forma periódica”. (Organización Internacional del Trabajo OIT 2022, 5)

Dentro de las oposiciones de algunos actores sociales que presenta la aplicación del beneficio del salario mínimo se encuentran además de factores de orden estructural referidos a lo económico, factores de tipo cultural que limitan a ciertos sectores poder disfrutar de este beneficio debido a su infravaloración como sector productivo o debido a las formas cómo se manifiesta el establecimiento de la relación laboral, estando influido dentro de este orden el denominado trabajo del hogar.

Desde un punto de vista general, el trabajo del hogar involucra todas aquellas labores, tareas y actividades relacionadas con el servicio, aseo, mantenimiento de un inmueble familiar o vivienda, dentro de las que se destacan la limpieza y ordenamiento de las áreas físicas, el lavado de la ropa, la preparación y cocción de los alimentos, el cuidado de niños, personas con capacidades diferentes y adultos mayores, cuidado y atención de mascotas, compra y suministro de alimentos y productos para el hogar, entre otras (Lóyzaga y Curiel 2014).

Dada la característica de este tipo de ocupación, a pesar de tener un aporte relevante para el grupo familiar, desde un punto de vista cultural se asume que no genera plusvalía ni ganancias

financieras, cosa que sí ocurre con el trabajo desempeñado en actividades productivas generadoras de bienes y servicios. Debido a esta percepción el trabajo doméstico ha sido relegado e infravalorado en el marco de las actividades productivas de la sociedad, con lo cual “se ha desarrollado bajo un entorno de discriminación, mismo en el que durante varias épocas han sido vinculadas las mujeres, ya que ellas eran quienes fundamentalmente las llevaban a cabo” (Lóyzaga y Curiel 2014, 352)

Al respecto, Valenzuela y Mora (2009) destacan que la falta de reconocimiento del valor que aporta el trabajo doméstico, junto con su asociación con roles de género femeninos, perpetúa su invisibilidad y vulnerabilidad en muchos países. Esto se traduce en condiciones laborales precarias y una carencia de reconocimiento legal, lo que afecta no solo la posibilidad de acceder a un salario justo, sino también la ausencia constante de beneficios laborales como vacaciones pagadas, horarios adecuados, y acceso a la seguridad social, entre otros.

En este sentido, el trabajo doméstico viene a ser un sector laboral que ha evolucionado con el tiempo, en materia de derechos y beneficios laborales, de manera rezagada en comparación a otros sectores productivos, constituyendo en ese sentido un grupo con menores expectativa de desarrollo y calidad de vida dentro de la comunidad, lo que se evidencia de acuerdo a lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuando establece que las y los trabajadores del hogar se encuentran entre los grupos de trabajadores con menor remuneración y suelen ser los más excluidos a políticas de protección que brinda el salario mínimo.

No obstante, a lo largo del tiempo, se han ido implementando políticas, leyes y normativas dirigidas a beneficiar a este grupo laboral. Según reporte de la OIT, para el año 2019, casi una quinta parte (19,6%) de los trabajadores domésticos del mundo se encontraba en América Latina y el Caribe. En términos numéricos, esto equivalía a 14,8 millones de personas dedicadas a esta labor en la región. Es importante mencionar que, en la región, el trabajo doméstico es una ocupación eminentemente femenina, por cuanto el 91,1% de quienes se dedican a esta actividad son mujeres, siendo este porcentaje un tanto mayor al 90,5% que se estimó para el año 2012 (Organización Internacional del Trabajo OIT 2022).

A pesar de su importancia en la sociedad y la economía, tanto a nivel mundial como regional, los trabajadores domésticos suelen estar excluidos de derechos laborales y protección social. Además, carecen de acceso a servicios esenciales de cuidado para ellos y sus familias, como la protección de la maternidad, prestaciones por hijos, guarderías y cuidados de larga duración. Esta infravaloración de su trabajo provoca la marginación de un sector considerable

de la población, afectando la calidad de vida de muchas familias al restringir su acceso a una remuneración justa y a condiciones laborales dignas.

Bajo esta condición y en el marco de un proceso de transformación que se vive a nivel mundial, en donde los temas de inclusión social van tomando relevancia en los foros de discusión, el trabajo doméstico no ha quedado fuera y ello se refleja en que, para el año 2011 se establece a nivel de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores del hogar, el cual visibilizó en justo derecho este importante sector de la colectividad.

El Convenio se establece en función del valor que representa el sector, tal como se ha destacado en párrafos anteriores, y busca no solo mejorar las condiciones de vida de quienes participan en esta actividad, sino también impulsar el desarrollo social en general. Por ello, se insta a los países firmantes a promover los principios y derechos fundamentales del trabajo para el sector, como la libertad de asociación y sindicalización, la posibilidad de negociaciones colectivas, la erradicación del trabajo forzoso, la eliminación del trabajo infantil y la no discriminación en el empleo. El Convenio 189 ofrece una protección específica para las trabajadoras y trabajadores domésticos, garantizando sus derechos en igualdad de condiciones con otros sectores y consagrando de manera justa los principios del derecho laboral (Organización Internacional del Trabajo OIT 2011).

A partir de esta iniciativa que ha venido cobrando adeptos en el contexto internacional, América Latina se destaca como una de las zonas que mayormente ha alcanzado una cobertura legal de las y los trabajadores del hogar, lo cual se ha logrado de tres maneras: “su inclusión en la legislación laboral general, la creación de normativa específica o de regulaciones de rango inferior, o una combinación de ambas”. Sin embargo, a pesar de este logro, aún queda por alcanzar la conquista de mayor cantidad de avances y beneficios que permitan mejorar las condiciones de las y los trabajadores del sector; ya que aún prevalece la situación de que los mismos padecen de condiciones que se describen como:

“jornadas laborales más largas, falta de reconocimiento al derecho al salario mínimo, salarios mínimos más bajos que los reconocidos para otros trabajadores y trabajadoras, falta de reconocimiento del derecho a la seguridad social o falta de acceso a las prestaciones de la seguridad en igualdad de condiciones, entre otros”. (Organización Internacional del Trabajo OIT 2022, 16)

Sin embargo, es interesante reconocer que ante esta aceptación de la consideración formal del trabajo remunerado de hogar dentro de los diferentes sectores ocupacionales y productivos de

las estructuras económicas nacionales, los beneficios laborales globales, como es el caso del salario mínimo, al menos desde un punto de vista nominal, incluyen a las trabajadoras y trabajadores del hogar, con lo cual resulta interesante reconocer el impacto real que, sobre éstos, genera la adquisición de esos derechos que adecentan el trabajo.

1.2. Salario básico unificado y trabajo del hogar en el Ecuador

Ecuador, como miembro activo de la Organización Internacional del Trabajo, se esfuerza a través de sus instituciones del Estado por adherirse a los lineamientos internacionales que benefician a su fuerza laboral nacional. Este compromiso se manifiesta particularmente en dos ámbitos: la evaluación del salario mínimo, denominado en el país como “salario básico unificado”, y las cuestiones relacionadas con el trabajo remunerado del hogar. En ambos casos, el Estado ecuatoriano ha asumido la responsabilidad de cumplir con las normas internacionales que no solo reconocen y benefician al trabajador y al trabajo como actividad social, sino que también protegen específicamente al sector de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

Dentro de las dimensiones legales que desde el Ecuador se consideran como vinculantes y de efectivo cumplimiento para alcanzar mejores condiciones de desempeño laboral del sector pueden considerarse la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), la cual reconoce el derecho al trabajo, el derecho a la seguridad social y otros derechos sobre condiciones de vida que exigen a los Estados obligaciones vinculadas con el derecho al trabajo: derecho al descanso y derecho a un nivel de vida adecuado.

De manera específica, en el marco de la tendencia que demarca la Organización Internacional del Trabajo como ente rector de la política laboral a nivel mundial, el Ecuador es firmante de los siguientes convenios, algunos de ellos ya referidos en los párrafos precedentes, los cuales tienen inherencia directa en la temática abordada:

El Convenio N.º 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), promulgado en 1951, establece el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Este convenio es particularmente relevante en el contexto del trabajo doméstico, donde históricamente las mujeres han sido mayoría, debido a tendencias culturales asociadas al rol tradicional del “ama de casa”. La aplicación de este principio en el ámbito doméstico implica que, al reconocer el valor agregado del trabajo del hogar y considerarlo como “trabajo de igual valor”, se debe garantizar una remuneración equitativa, independientemente del género de quien lo realice. Esto obliga a una equiparación

consecuente del salario en este sector, tradicionalmente subvalorado y feminizado.

Convenio N.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, promulgado en 1958, el cual refiere a que ninguna persona en el desempeño de alguna ocupación laboral puede ni debe ser discriminada debido a su raza, color, nacionalidad, credo religioso y/o político, sexo o condición social. La razón de la vinculación de esta norma se refiere al hecho que la tendencia ocupacional del sector del trabajo del hogar se relaciona regularmente con personas con condiciones económicas y culturales, recurrentes en los estratos económicos inferiores o pertenecientes a grupos en condiciones de desventaja como son: aborígenes, inmigrantes, entre otros.

El Convenio N.º 131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la fijación de salarios mínimos, promulgado en 1970, reconoce la necesidad de establecer un valor justo para el trabajo mediante la definición de un salario mínimo. Este convenio es clave en el contexto de las trabajadoras y trabajadores domésticos remunerados, ya que establece la obligación de garantizar una remuneración justa, suficiente y acorde a la ley, lo que permite calificar esta ocupación como un trabajo decente. Al vincular el Convenio 131 destaca la importancia de garantizar condiciones laborales dignas y equitativas para todos los sectores laborales.

El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores del hogar, adoptado el 16 de junio de 2011, da a los empleados del hogar el reconocimiento de trabajo formal y debidamente adecuado para el disfrute de los derechos y beneficios laborales de que gozan las demás actividades de trabajo, incluso el reconocimiento de la fijación de una remuneración salarial acorde a los principios legales, incluido por supuesto, el salario mínimo o, en el caso del Ecuador, salario básico unificado.

Los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han sido fundamentales en la transformación de la política laboral ecuatoriana, especialmente en relación con el trabajo doméstico. Desde el Convenio N.º 100 (1951) hasta el Convenio 189 (2011), han impulsado a Ecuador a reconocer el trabajo doméstico como una labor formal, eliminar discriminaciones salariales y de género, y garantizar una remuneración justa mediante la implementación del salario básico unificado. Como resultado, el país ha desarrollado una legislación que equipara los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, pasando de un sistema de marginación y subvaloración a uno que reconoce su contribución económica y social, integrándolas plenamente al marco legal de protección laboral.

Es relevante destacar que las leyes nacionales, a partir de la Constitución Nacional del Ecuador, reconocen la necesidad de valorar el trabajo y su remuneración adecuada como un derecho inalienable; en ese sentido, se han promulgado instrumentos dentro de los que destacan: el Código de Trabajo, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, la Ley de Seguridad Social, entre otras.

La promulgación del salario básico integral se realiza mediante acuerdos ministeriales que, en concordancia con la Constitución y las leyes vigentes, buscan establecer una remuneración justa y apropiada para cada desempeño laboral. Específicamente, este proceso ha implicado el reconocimiento del trabajo doméstico dentro de la legislación nacional, procurando garantizar los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

Desde una perspectiva histórica, hasta 2010 el salario mínimo para trabajadores domésticos se establecía de manera diferenciada, con una notable desigualdad en comparación con los salarios de otros sectores. Posteriormente, en un importante avance hacia la equidad laboral, se unificó el salario de este sector con los demás sectores productivos, reconociendo así el valor integral de su trabajo.

En ese sentido, en la tabla N.º 1.1 se presenta, de manera pormenorizada la forma cómo evolucionó progresivamente este valor a lo largo del tiempo:

Tabla 1.1. Evolución del salario mínimo en Ecuador 2004-2022

Año	Fecha de Aprobación	Acuerdo Ministerial	Nº de Registro Oficial	Salario General	Salario del trabajador del hogar	Diferencia	Proporción	Incremento % Salario General	Incremento % Salario del trabajo del hogar
2004	27/01/2004	8	260	143.62	50.91	92.71	35.45%		
2005	11/03/2005	28	542	150.00	55.00	95.00	36.67%	4.44%	8.03%
2006	02/05/2006	23	261	160.00	80.00	80.00	50.00%	6.67%	45.45%
2007	09/03/2007	23	37	170.00	120.00	50.00	70.59%	6.25%	50.00%
2008	09/12/2007	189	242	200.00	170.00	30.00	85.00%	17.65%	41.67%
2009	31/12/2008	219	489	200.00	185.00	15.00	92.50%	0.00%	8.82%
2010	11/01/2010	77	105	240.00	240.00	-	100.00%	20.00%	29.73%
2011	08/01/2011	249	358	264.00	264.00	-	100.00%	10.00%	10.00%
2012	13/01/2012	369	618	292.00	292.00	-	100.00%	10.61%	10.61%
2013	10/01/2013	215	867	318.00	318.00	-	100.00%	8.90%	8.90%
2014	22/01/2014	253	167	340.00	340.00	-	100.00%	6.92%	6.92%
2015	10/01/2015	256	429	354.00	354.00	-	100.00%	4.12%	4.12%
2016	21/12/2015	291	658	366.00	366.00	-	100.00%	3.39%	3.39%
2017	28/12/2016	300	919	375.00	375.00	-	100.00%	2.46%	2.46%
2018	27/12/2017	195	154	386.00	386.00	-	100.00%	2.93%	2.93%
2019	27/12/2018	270	398	394.00	394.00	-	100.00%	2.07%	2.07%
2020	27/12/2019	394	113	400.00	400.00	-	100.00%	1.52%	1.52%

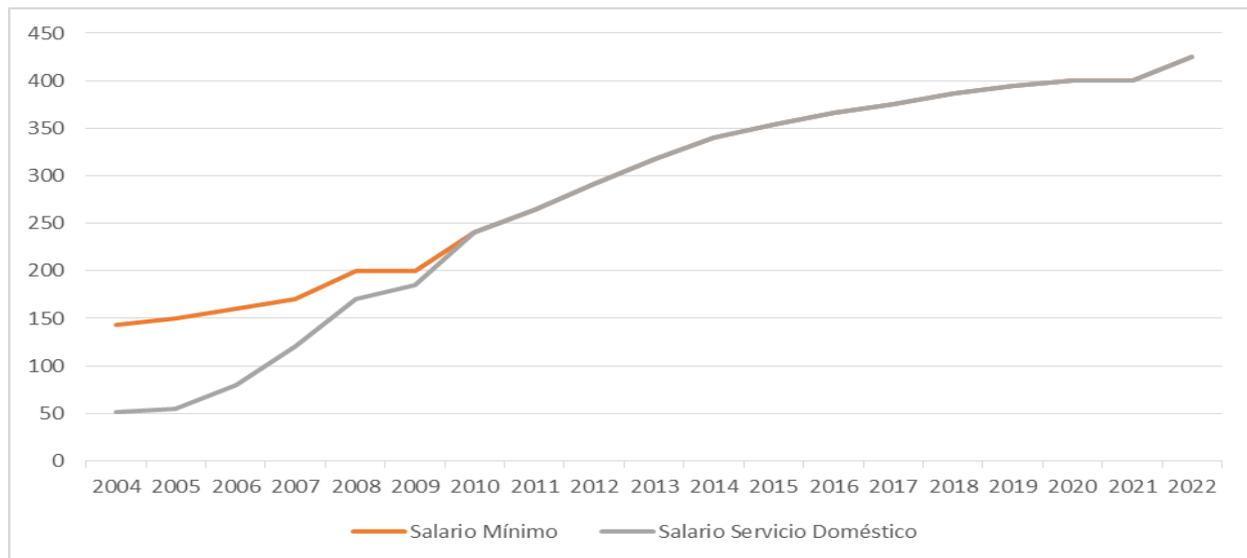
2021	30/11/2020	249	345	400.00	400.00	-	100.00%	0.00%	0.00%
2022	21/12/2021	276	606	425.00	425.00	-	100.00%	6.25%	6.25%

Elaborado por la autora con base en Ministerio del Trabajo del Ecuador (Varios años).

Como lo refleja la tabla anterior, el salario mínimo en el Ecuador ha mantenido una tendencia creciente a lo largo del tiempo, estableciéndose incrementos de ley de manera progresiva a lo largo de los años, los cuales presentan proporciones variables que van desde el mantenimiento del salario mínimo en los años 2020-2021, como consecuencia de la pandemia del COVID-19, hasta el incremento del 20% del salario general en el año 2010. Respecto al salario devengado por los trabajadores del hogar, el mismo aparece relegado al salario general del año 2004 al 2009, representando cuantitativamente una proporción del salario general, no es sino hasta el año 2010 en que ambos salarios se unifican.

Este proceso evolutivo se ilustra a continuación en la figura 1.

Figura 1.1. Evolución del salario del trabajador/a del hogar y salario unificado del Ecuador para el período 2004-2022 en USD



Elaborado por la autora con base en Ministerio del Trabajo del Ecuador (Varios años).

Capítulo 2. Teoría económica y evidencia empírica

2.1. Teoría económica del salario mínimo

A lo largo de la historia del análisis económico el salario ha sido un tema de estudio por parte de los economistas por cuanto, debido a su esencia como elemento remunerativo del trabajo, es una alternativa objetiva para sustentar la teoría del valor y ha servido de base para el establecimiento de variadas posturas teóricas que alimentan significativamente la producción de la teoría económica como rama de producción gnoseológica de la ciencia.

Galvis (2014) menciona que el inicio del tratamiento del tema del salario en el ámbito de la ciencia económica ocurre en el siglo XV con los aportes de William Petty (1623-1687) quien sienta las bases de la teoría del valor reconociendo que el precio de las mercancías pueden ser determinado, en función al trabajo que estas requieren para ser extraídas o producidas, con lo cual era necesario que los trabajadores produjesen más y gastaran menos a fin de poder materializar una mayor utilidad en el marco del proceso productivo. (74)

Esto sentó las bases para que economistas posteriores desarrollaran teorías centradas en la determinación del valor de las mercancías, la utilidad, el empleo y de manera específica el salario como base remunerativa del trabajador y medida de ponderación objetiva del valor del trabajo y, por ende de la impresión de valor que éste genera sobre la mercancía, siendo esta última la base de la crítica al capitalismo de la corriente marxista con la determinación de la plusvalía como elemento que cuantifica la explotación del proletariado.

En este sentido, Torres (2016) desarrolla una síntesis interesante en la cual narra la evolución del abordaje analítico del salario mínimo desde sus aproximaciones iniciales hasta las posturas actuales en torno a su interpretación y análisis como elemento influyente sobre las tendencias de producción y costos y definitorias de la política económica tras la búsqueda de la justicia social en el mundo.

El autor señala que los inicios del abordaje de la temática del salario se suscitan con la obra de Richard Cantillon (1680-1743) quien señala la diferenciación de la remuneración que debe establecerse entre artesanos, esclavos y aldeanos libres, señalando de forma enfática una consideración del salario como el medio por el cual se aportan los recursos para la subsistencia de las personas cuando señala que la remuneración del aldeano debe estar alineada a los requerimientos suficientes para su subsistencia y la de sus dependientes hasta que éstos alcancen la edad para trabajar.

Posteriormente, se hace referencia a la obra de Adam Smith (1723-1790) en donde se aborda

de manera directa al salario, reconociéndose la presencia, al menos en el caso de los trabajadores dependientes (no así de los esclavos y artesanos) de una negociación entre los primeros y sus patronos, en donde el establecimiento del salario siempre debe estar por encima de un nivel que permita la manutención del trabajador, reconociendo también la influencia de la demanda de mano de obra sobre el precio del salario, a la vez que afirma que la misma estaría determinada en función a los incrementos de la renta nacional.

Cita también el autor los trabajos de David Ricardo (1772-1823), en donde el economista reseña de manera directa la existencia de un salario mínimo aceptable, determinado por el límite fisiológico que permite la continuación de la vida de los trabajadores, siendo esta la tendencia a largo plazo del posicionamiento del valor del mismo y abriendo paso a la teoría de los salarios de subsistencia de Thomas Malthus (1766-1834), la cual establece la relación entre el tamaño de la población y los salarios, influido por la disposición de los alimentos o medios de subsistencia, señalando que en la medida en que la población crezca los salarios serán menores y se generarán mayores niveles de pobreza. (Torres 2016, 9-10)

Es de destacar que estos aportes de la teoría económica clásica han sido criticados con el paso del tiempo, sin embargo, debe reconocerse que los mismos dan paso a un elemento preponderante y de amplio valor para el análisis de los comportamientos de los mercados laborales, como es el caso del reconocimiento de la existencia de un salario mínimo y su establecimiento como estándar de medida de la remuneración mínima necesaria para la subsistencia y su efecto en el mercado laboral tanto desde la perspectiva del trabajador, como medida mínima esperada para la venta de su trabajo y desde el patrono, en el sentido de la visión de éste sobre la oferta de empleo y sus implicaciones desde la perspectiva del costo.

2.1.1. El Mercado Laboral

La existencia de dos necesidades confluentes como son la demanda y oferta de empleo, por parte de los trabajadores y patronos respectivamente, estando determinada ésta, entre otros factores complementarios, por el salario; conlleva a la visualización de la interacción sistemática de estos dos comportamientos económicos, desde la óptica del mercado, de manera más específica, bajo la definición y comprensión del mercado laboral.

La determinación de las tendencias que orientan el funcionamiento del mercado laboral tiene muchas orientaciones analíticas, algunas de las cuales se procurará sintetizar a continuación:

2.1.1.1. Enfoque neoclásico

Considerado como el enfoque condicional, la teoría neoclásica orienta el análisis del mercado

laboral de la misma manera cómo se interpreta el mercado de bienes y servicios, siendo las variables involucradas en el modelo la cantidad de empleo y/o trabajo (L) y el salario (W).

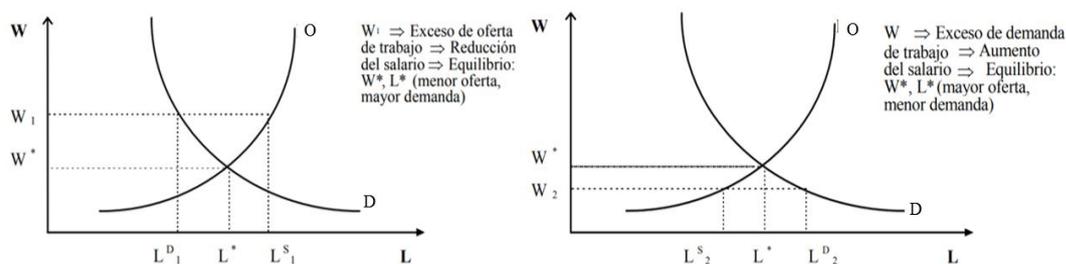
De acuerdo con Banyuls (2009) el mercado de trabajo desde un punto de vista neoclásico se compone por la interacción de la oferta de trabajo de los individuos (O) y la demanda de trabajo de las empresas (D), factores que determinan el salario de mercado (W_0) y el nivel de empleo (L_0) de la economía; estableciéndose los mismos comportamientos de oferta y demanda descritos en la teoría económica tradicional para un mercado competitivo:

- Si $\uparrow W \rightarrow \downarrow D$, si $\downarrow W \rightarrow \uparrow D$
- Si $\uparrow W \rightarrow \uparrow O$, si $\downarrow W \rightarrow \downarrow O$

Asimismo, se mantienen las premisas de que los agentes económicos (trabajadores y patrones) se comportan bajo criterios de racionalidad, a la vez que los comportamientos del mercado se suscitan bajo la premisa de que un exceso de oferta de trabajo genera una presión a la contracción del salario y viceversa, una contracción de la oferta, que significa escasez de trabajadores en el mercado laboral, eleva el salario producto de la competitividad entre los empleadores de captar la escasa mano de obra.

De manera contraria, un exceso de demanda de trabajo genera un incremento en el salario, mientras que una disminución de la misma disminuye el salario producto de la competencia entre los trabajadores por lograr el puesto de empleo (véase la Figura 2.1).

Figura 2.1. Comportamientos del mercado laboral según el enfoque neoclásico



Fuente: Adaptado de Banyuls (2009).

Es importante señalar que la corriente neoclásica considera que las acciones institucionales como es el caso de las intervenciones del Estado, los sindicatos, las negociaciones colectivas, generan imperfecciones en el comportamiento del mercado.

Es importante reconocer también, que de acuerdo con otras corrientes del pensamiento económico tales como el keynesianismo, el marxismo y el institucionalismo laboral, se proponen otras premisas de la manera cómo actúa el mercado, sin embargo, para los fines del

análisis que se pretende esbozar en el presente estudio, el enfoque neoclásico marcará las pautas del comportamiento esperado del mercado y los supuestos establecidos por éste definirán el marco analítico correspondiente.

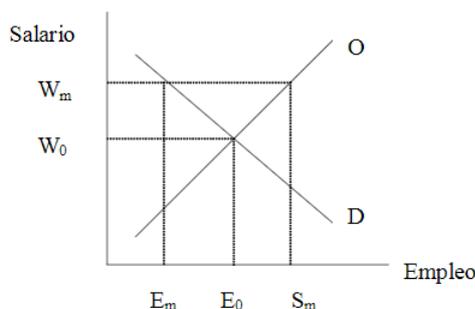
2.1.2. Modelo competitivo y establecimiento del salario mínimo

La teoría convencional, del modelo competitivo del mercado laboral, como se explicó en el apartado anterior, supone que los trabajadores tienen las mismas características y capacidades, estableciéndose una condición de homogeneidad y que devengan un salario de equilibrio establecido en el punto en que la oferta equipara a la demanda laboral.

Asimismo, establece que el establecimiento de un salario mínimo ubicado por encima del salario de equilibrio disminuirá necesariamente el nivel de empleo, por cuanto aquella proporción de trabajadores cuyo valor del producto marginal sea inferior al salario mínimo serán despedidos. Esta disminución estará relacionada con la magnitud del incremento del salario y de la elasticidad de la demanda de trabajo, por lo que, el efecto neto es indeterminado, ya que mientras algunos trabajadores pasan a estar desempleados, los que permanecen empleados aumentan su bienestar.

Es decir, en un mercado laboral competitivo, los trabajadores homogéneos tienen un salario (W_0) y empleo de equilibrio (E_0), que se determinan por la intersección de las curvas de la demanda de trabajo (D) y la oferta de trabajo (O). Por lo tanto, si se establece un salario mínimo (W_m) por encima del salario de equilibrio, el empleo disminuye a (E_m) exigido por el salario (W_m). La cantidad de caída del empleo va a depender de la elasticidad de demanda del trabajo, es decir, la reducción del empleo ($\ln E_m - \ln E_0$) es igual al aumento del salario proporcional multiplicado por la elasticidad de la demanda ($\eta_L(\ln W_m - \ln W_0)$). Cuánta más elástica es la demanda mayor es la reducción del empleo.

Figura 2.2. Salario mínimo en el mercado laboral competitivo



Elaborado por la autora.

2.1.3. Modelo monopsonico

El término monopsonio orienta a un mercado en donde existe un solo empleador y varios trabajadores, es similar al monopolio, pero debido a su orientación en el mercado de un factor productivo, se utiliza el prefijo *psonio*. En esta situación la fijación del salario, debido a las condiciones del mercado, permiten que el empleador sea quien las determine y se supone que éste lo hará de la manera siguiente:

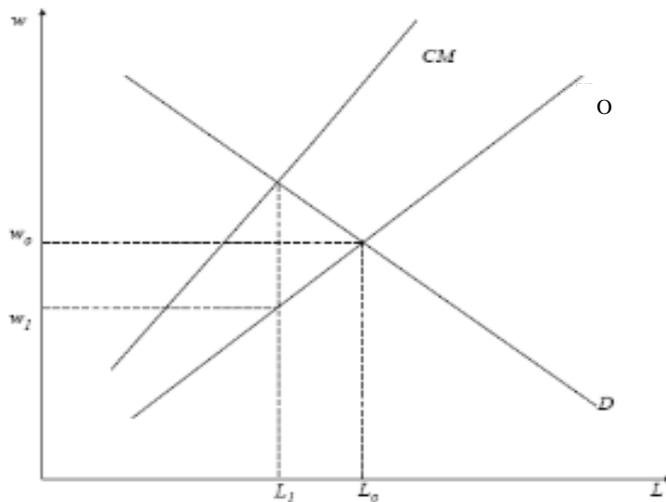
Entendiendo que la demanda de trabajo (D) que establece el empleador se asume como el comportamiento que tiene el Ingreso Marginal del trabajo en la empresa, equivaliendo al incremento de los ingresos por cada unidad adicional de trabajo que se contrata que, en la medida que aumenta es cada vez menor, razón por la cual la pendiente de la curva de demanda es negativa. Frente a la curva de oferta de trabajo del mercado (O) se establecería un nivel de equilibrio determinado por el punto en donde ambas curvas se encuentran, estableciéndose un salario de equilibrio W_0 para una cantidad de trabajo L_0 ; sin embargo, la condición de ser el empleador el único demandante de trabajo en el mercado, le permite establecer un criterio propio para emplear con racionalidad la cantidad de trabajadores que le generen el mayor rendimiento en la organización.

En este sentido, el empleador considera la curva del Costo Marginal del Trabajo (CM); la cual tiene una pendiente más elevada que la curva de oferta por cuanto se establece que la misma se construye a partir de la cantidad de salario global que el empleador debe cancelar a los trabajadores en la medida en que aumenta el número de personas contratadas y ese salario sería igual para cada uno de ellos, entonces si se contratan más personas se cancelará un salario mayor a cada uno, razón que justifica la pendiente de la curva en cuestión.

En función al criterio anterior, el empleador actuando racionalmente, contratará el número de trabajadores (o la cantidad de trabajo) que corresponde al punto en donde la curva del Costo Marginal se une con la curva de demanda, estableciéndose un salario W_1 , inferior cuantitativamente al salario de equilibrio y contratándose una cantidad de trabajo equivalente al punto L_1 , también inferior a la cantidad de equilibrio (véase Figura 2.3).

Es decir que, en condiciones de monopsonio, el empleador tiene la posibilidad de ser quien fije las condiciones del mercado en el sentido de su conveniencia que, bajo un criterio racional se orientaría en alcanzar la mayor rentabilidad posible en función a las características propias del funcionamiento de su organización.

Figura 2.3. Mercado laboral monopsonico sin fijación de salario mínimo

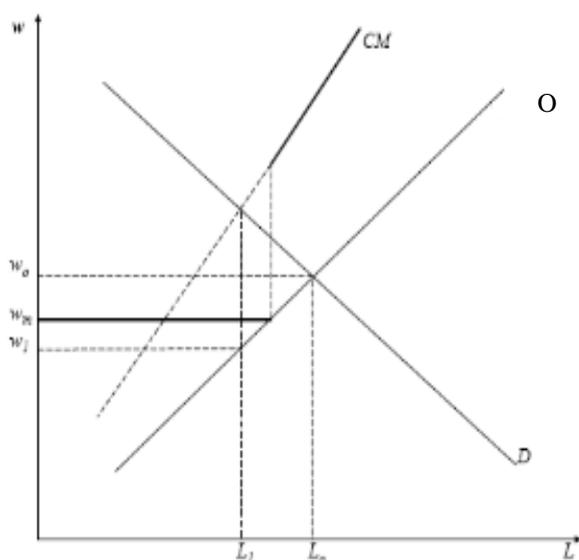


Elaborado por la autora.

Ahora bien, ¿qué pasaría en el mercado si producto de la diferenciación del sueldo fijado por el empleador con las condiciones ideales de los trabajadores se fijara un salario mínimo (W_M). En este caso, debido a la imposibilidad de aplicar el criterio racional desde la óptica del empleador, centrado en sus máximos beneficios en consideración a la empresa, el empleador fija el salario en el nivel obligado por ley (W_M), con lo cual resulta racional entonces asumir el comportamiento tal y como lo refleja el mercado, para ese nivel de remuneración, pasando a determinarse de acuerdo con la curva de oferta como indicador del nivel de trabajo a contratar (véase figura 2.4).

Es decir, que desde un punto de vista general puede señalarse que, en condiciones de monopsonio, la fijación del salario mínimo elimina la posibilidad de que el empleador de manera unilateral y conveniente a su rentabilidad sea quien fije el salario.

Figura 2.4. Mercado laboral monopsónico sin fijación de salario mínimo



Elaborado por la autora.

2.1.4. Modelo competitivo de dos sectores

Con el supuesto que todos los trabajadores tienen un salario mínimo, se pueden considerar dos sectores productivos; uno sector cubierto o formal y el que no se encuentra cubierto por el salario básico o sector informal, considerando aspectos institucionales y ajustes legales.

La implementación del salario mínimo en el sector formal tiene un efecto dominó en el mercado laboral. Al incrementarse el costo de la mano de obra, se reduce la demanda de trabajadores en este sector, provocando despidos. Como consecuencia, parte de esta fuerza laboral se ve obligada a buscar oportunidades en el sector informal, lo que aumenta la oferta de trabajo en este ámbito. Este desplazamiento genera una presión a la baja en los salarios del sector informal, al tiempo que incrementa su nivel de empleo.

Sin embargo, la transición de los trabajadores desplazados del sector formal al informal no es automática ni completa. La disminución de los salarios en el sector informal puede disuadir a algunos trabajadores de incorporarse a este mercado. Algunos optarán por mantenerse desempleados, ya sea utilizando sus ahorros o esperando una nueva oportunidad en el sector formal, al considerar que los salarios ofrecidos en el sector informal son significativamente inferiores a los que percibían anteriormente.

En definitiva, el impacto global del salario mínimo sobre el empleo es multifactorial. Depende no solo de elementos evidentes como la magnitud del sector formal y la elasticidad de la demanda laboral, sino también de factores más sutiles. Entre estos se encuentran la elasticidad de la oferta de trabajo y las expectativas salariales de aquellos que no logran mantener su empleo en el sector formal. Todos estos elementos interactúan de manera compleja para determinar el efecto final en el panorama laboral general.

Welch (1974), supone que, después de la introducción del salario mínimo, cada uno de los trabajadores $S(W_i)$ dispuestos a trabajar por el salario mínimo tiene la misma probabilidad de obtener uno de los empleos del sector cubierto $D_c(W_m)$. En este sentido, la probabilidad es igual a:

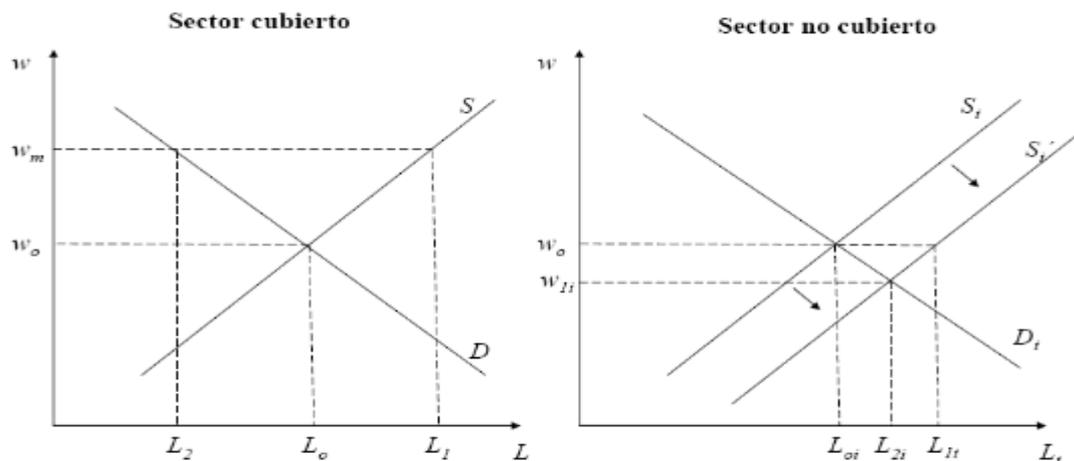
$$f = \frac{D_c(W_m)}{S(W_m)}$$

Si los salarios se miden de modo que $W_o = 1$ y $\ln(W_o) = 0$, el aumento proporcional del salario en el sector cubierto es $\ln(W_m)$. El salario del no cubierto W_u ahora debe igualar la nueva oferta del sector no cubierto, $S_u(W_u) = S(W_u)(1-f)$, con la demanda, $D_u(W_u)$.

Es decir, Welch (1974) determina que una proporción de la fuerza de mercado laboral, especialmente la menos cualificada, se movilizará al sector no cubierto, en este sentido, la oferta laboral en el sector no cubierto va a aumentar, lo que afectará los niveles de los salarios para así poder ajustar el incremento en la demanda de trabajo. El nivel de los salarios bajará por debajo del equilibrio previamente establecido y aumentará el empleo en el sector no cubierto.

En la siguiente gráfica, se evidencia que salario mínimo (W_m) es superior al salario equilibrio (W_o) en el sector cubierto, lo que genera el desplazamiento de los trabajadores entre los sectores que se observa por medio de un desplazamiento de la curva de oferta de trabajo (S_i) en el sector no cubierto. Esto causa una caída en el salario (W_o hacia W_{Li}) que se paga en este sector y un aumento en el empleo (L_{oi} hacia L_{2i}) como se muestra en la Figura 5.

Figura 2.5. Efectos del salario mínimo en un modelo de dos sectores



Elaborado por la autora.

2.1.5. Algunas posiciones y análisis teóricos respecto al salario mínimo

La teoría económica establece una relación inversa entre el precio de un bien o servicio y su demanda. Este principio se aplica también al mercado laboral: cuando el costo del trabajo (el salario) se incrementa, las empresas tienden a buscar alternativas, como la automatización, y a reducir su plantilla. Este fenómeno fundamenta la teoría clásica de que el aumento del salario mínimo puede conducir a una disminución del empleo.

En un mercado laboral competitivo, la demanda de mano de obra disminuye conforme aumentan los salarios reales. Las empresas, en su búsqueda de maximizar beneficios, ajustan su contratación hasta que el valor del producto marginal del trabajo iguala al salario real. Dado que la productividad marginal del trabajo tiende a decrecer, la demanda laboral se relaciona inversamente con el salario real. Así, un incremento en el salario mínimo puede resultar en una reducción de la demanda laboral.

El impacto real de un aumento en el salario mínimo sobre el empleo depende crucialmente de dos factores: (1) La capacidad de las empresas para sustituir mano de obra por otros factores productivos y (2) El efecto del aumento salarial en la producción total de la empresa y la industria.

Para ilustrar estos puntos, consideremos dos escenarios extremos. En el primer caso, imaginemos una empresa donde el trabajo y el capital son complementos perfectos: cada unidad de producto requiere exactamente una unidad de cada factor. En esta situación, un aumento del salario mínimo no provocaría sustitución de factores. Sin embargo, el incremento

en costos podría forzar a algunas empresas a reducir su producción o incluso a cesar operaciones, lo que indirectamente resultaría en pérdidas de empleo. Por otro lado, en el escenario opuesto, supongamos que el trabajo y el capital son sustitutos perfectos. Aquí, un aumento en el costo relativo de la mano de obra llevaría a las empresas a reemplazar completamente el trabajo por capital, resultando en despidos masivos. La producción total podría mantenerse relativamente estable, pero el desempleo aumentaría significativamente debido a la sustitución de factores.

Estos ejemplos extremos ilustran cómo la elasticidad de sustitución entre factores y el impacto en la producción total determinan los efectos del salario mínimo en el empleo. En la realidad, la mayoría de las situaciones se encuentran entre estos dos extremos, lo que explica la complejidad del debate sobre el salario mínimo y sus efectos en el mercado laboral.

En realidad, la mayoría de las tecnologías de producción se encuentran entre los extremos del sustituto perfecto y el complemento perfecto. Generalmente, el capital y el trabajo son sustitutos imperfectos entre sí. Es decir, existen diversas combinaciones de capital y mano de obra que una empresa puede utilizar para producir una cantidad determinada de bienes. En estos casos intermedios, los efectos del desempleo asociados con salarios mínimos elevados son resultado tanto de la sustitución de factores como de una disminución en la producción total. Por lo tanto, la teoría económica tradicional sostiene que un aumento del salario mínimo debería traducirse en una reducción del empleo total.

Sin embargo, de acuerdo con estudios particulares, no todo el tiempo se cumple esta máxima y ello se demuestra en los estudios de Card y Krueger (1994) los cuales se exponen a continuación:

Desde hace varias décadas, varios analistas han llegado a cuestionar la visión estándar sobre los efectos de los salarios mínimos en el empleo. Un punto importante a este debate fue el influyente estudio de los economistas David Card y Alan Krueger de la Universidad de Princeton, que desafió el consenso establecido.

Card y Krueger (1994) argumentaron que la evidencia empírica sobre los efectos negativos del aumento del salario mínimo en el empleo no era tan concluyente como sugería el análisis tradicional. Su investigación, basada en datos de varios estados estadounidenses, no solo no encontró pérdidas significativas de empleo tras los aumentos del salario mínimo, sino que en algunos casos observó incrementos en la tasa de empleo.

Un ejemplo paradigmático de su trabajo es el estudio sobre el empleo en restaurantes de

comida rápida en Nueva Jersey y Pensilvania (1994). Contrariamente a las expectativas tradicionales, descubrieron que el empleo en los establecimientos de Nueva Jersey aumentó después de que el estado elevara el salario mínimo. Estos hallazgos han generado un intenso debate en círculos académicos y políticos, cuestionando las teorías económicas establecidas. Para explicar estos resultados aparentemente contraintuitivos, Card y Krueger propusieron la teoría del monopsonio laboral. Este modelo describe un mercado con un solo comprador de mano de obra, como podría ser una ciudad dominada por una única gran empresa empleadora. En tales condiciones, argumentan, un aumento del salario mínimo podría teóricamente incrementar el empleo.

Sin embargo, esta explicación teórica ha sido recibida con escepticismo por muchos analistas. La principal crítica radica en que los mercados laborales caracterizados por un verdadero monopsonio son extremadamente raros, especialmente a largo plazo y en economías con movilidad laboral. A pesar de estas objeciones, el trabajo de Card y Krueger ha estimulado una reevaluación profunda de los efectos del salario mínimo, subrayando la complejidad de las dinámicas del mercado laboral y la necesidad de un análisis empírico riguroso en la formulación de políticas económicas.

A manera de conclusión, la ausencia de un consenso teórico universal dificulta predecir con exactitud el impacto de los aumentos salariales o la implementación de salarios mínimos en el mercado laboral. Los efectos sobre el empleo, ingresos y horas trabajadas varían significativamente según las características específicas de cada mercado y contexto económico, siendo incluso sensibles a los ciclos económicos. Por ello, es fundamental analizar los mercados laborales de manera contextualizada en cada país, basándose en evidencia empírica, adaptándolas a la realidad particular de cada caso.

2.2. Evidencia empírica

Una vez revisadas las principales teorías económicas referidas al salario mínimo y su efecto sobre el empleo, se procederá a continuación a visualizar algunos aspectos importantes del comportamiento de ambas variables de acuerdo con los resultados obtenidos de investigaciones previas que abordaron temáticas similares.

En primer lugar, se presentan aquellas investigaciones consultadas cuyos resultados demuestran efectos positivos dentro de la implementación del salario mínimo como política laboral que conduce a una mejor distribución de la renta:

Gudibandre y Ravindra (2018), realizan una evaluación de impacto de la legislación sobre

salario mínimo para los trabajadores del hogar introducida en cuatro estados de la India durante el período 2004-2012. Desde una perspectiva metodológica, los autores evalúan los efectos de la legislación tanto a corto como a largo plazo sobre los salarios reales y las oportunidades de empleo. Los hallazgos indican que la legislación tiene un impacto positivo en los salarios reales a corto plazo, mientras que a largo plazo no se observa un efecto significativo. Asimismo, la normativa no parece haber influido en el margen extensivo, es decir, en las oportunidades de empleo ni en la probabilidad de trabajar como empleado del hogar a lo largo del período estudiado. La evidencia disponible, coherente con las predicciones teóricas, sugiere que la débil aplicación de la legislación es un factor clave en los resultados obtenidos.

En este mismo orden de ideas, Chieh, Chieng y Jen (2018), exploraron el efecto del ajuste al alza del salario mínimo en Taiwán sobre la tasa de inflación, la tasa de desempleo, la productividad laboral, el crecimiento económico y otras variables macroeconómicas mediante un análisis de datos empíricos utilizando un modelo autorregresivo vectorial estructural. Los resultados de la investigación revelan que el aumento del salario mínimo en Taiwán no incrementará la tasa de desempleo. Por el contrario, contribuirá a mejorar la productividad laboral, lo que tendrá un impacto positivo en el crecimiento económico. Además, el estudio sugiere que el sistema de atención a largo plazo debería integrar a la fuerza laboral de trabajadores domésticos extranjeros, quienes podrían cubrir la creciente demanda de personal en este sector. Asimismo, se propone que el salario mínimo sea aplicable a los trabajadores domésticos extranjeros, evitando que sean tratados como un grupo separado en la política salarial.

Asimismo, De Melo, Neves e Hirata (2016) midieron el impacto de las extensiones de los derechos laborales (como previsto en la Enmienda Constitucional 72 del 2 de abril de 2013) sobre la formalización, las horas de trabajo y los salarios de las trabajadoras domésticas brasileñas, así como identificar si esta nueva legislación ha resultado en el cambio de los trabajadores del hogar al desempleo u otro estatus laboral. La metodología combinó el enfoque de diferencias en diferencias con la reponderación del puntaje de propensión (PSM). Analizaron microdatos de la Encuesta Nacional por Amostra de Domicilios (PNAD) en Brasil entre 2012 y 2014. Sus hallazgos sugieren que la implementación del salario mínimo tuvo efectos positivos en el empleo formal y redujo las horas de trabajo, sin afectar significativamente los salarios mensuales de los trabajadores domésticos.

En una perspectiva más amplia, Fang (2022) realizó una revisión exhaustiva de la literatura

sobre salarios mínimos, centrándose en los países BRICS (Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica). Este estudio reveló un panorama complejo: se observaron efectos salariales positivos tanto en el sector formal como en el informal, mientras que los impactos negativos en el empleo fueron generalmente modestos en el sector formal y prácticamente inexistentes en el informal. Sin embargo, Fang destaca que cuando los salarios mínimos son vinculantes y se aplican rigurosamente, especialmente en grupos vulnerables, se evidencia una clásica disyuntiva entre salarios más altos y menor empleo, característica de los países en desarrollo.

Por su parte, Hohberg y Lay (2015) examinaron los efectos de los salarios mínimos en Indonesia entre 1997 y 2007, utilizando métodos de efectos fijos. Sus resultados indican un impacto positivo significativo en los salarios del sector formal, sin efectos indirectos notables en los trabajadores informales. Sorprendentemente, no encontraron evidencia estadísticamente significativa de efectos negativos sobre el empleo formal. Estos hallazgos sugieren que los empleadores podrían estar utilizando mecanismos de ajuste alternativos al empleo, o que factores como el estímulo de la demanda local podrían estar contrarrestando los potenciales efectos negativos en el empleo.

En este mismo enfoque Patel, Mthembu y Graham (2020) señalan en su investigación desarrollada en Sudáfrica para los trabajadores domésticos y los del sector agrícola que la introducción del Salario Mínimo Nacional (SMN) en enero de 2019 fue una importante intervención política destinada a abordar la desigualdad salarial y proteger a algunos de los trabajadores más vulnerables en el mercado laboral. Los autores centraron su investigación en los sectores del trabajo doméstico y la agricultura, áreas que históricamente han registrado los salarios promedio más bajos. Estos sectores fueron objeto de particular atención debido a su exclusión temporal de la tasa de Salario Mínimo Nacional (SNM) establecida por la Ley 9 de 2018 en Sudáfrica, una medida tomada en anticipación a los desafíos de implementación en estos campos.

En una línea similar, Onukogu (2013) examinó el impacto de la política de salario mínimo en las condiciones laborales de los trabajadores domésticos en Zambia. Su estudio reveló que, si bien la introducción del salario mínimo tiende a mejorar los ingresos de este grupo, el creciente número de trabajadores domésticos en el mercado laboral (exceso de oferta) paradójicamente mantiene su vulnerabilidad al reducir su poder de negociación. Onukogu va más allá en su análisis, identificando a los actores clave en el trabajo doméstico y proponiendo un modelo de formalización centrado en agencias de trabajadores domésticos, denominadas “centros de limpieza”. Su enfoque teórico aborda la estructura y la agencia de

los trabajadores domésticos, profundizando en las asimetrías de poder existentes en este sector. El estudio destaca importantes diferencias entre las condiciones de los trabajadores que residen en el domicilio del empleador y aquellos que no lo hacen, un aspecto influenciado tanto por las percepciones sociales como por la debilidad de los marcos legales e institucionales vigentes.

Estos estudios, en conjunto, ilustran la complejidad de los efectos del salario mínimo en diferentes contextos económicos. Si bien estas políticas pueden mejorar las condiciones salariales, su eficacia está condicionada por factores estructurales del mercado laboral, percepciones sociales y la solidez de los marcos regulatorios. Los estudios muestran que, dependiendo del contexto, los efectos pueden variar desde beneficios claros sin consecuencias negativas aparentes. Estos hallazgos subrayan la importancia de adoptar enfoques integrales que no solo aborden los aspectos salariales, sino que también consideren las dinámicas de poder, la formalización del sector y el fortalecimiento de los marcos legales. Estas investigaciones subrayan la importancia de considerar factores contextuales específicos al evaluar y diseñar políticas de salario mínimo.

Por otro lado, dentro de los hallazgos investigativos que generan efectos negativos en la implementación de la política laboral de fijación de un salario mínimo se reconocen los siguientes:

Fang, Gunderson y Lin (2021) utilizaron la variación sustancial tanto en la magnitud como en la frecuencia de los cambios en el salario mínimo que han ocurrido en China desde sus nuevas regulaciones de salario mínimo en 2004 para estimar su impacto en los salarios, los efectos indirectos de los salarios y el empleo. Los autores utilizan datos de salarios mínimos a nivel de condado, combinados con información longitudinal a nivel individual de la Encuesta de Hogares Urbanos, para el período 2004 - 2009, que incluye el tiempo posterior a la implementación de las nuevas regulaciones salariales. Los resultados muestran que los incrementos en el salario mínimo aumentan los salarios de los trabajadores de bajos ingresos en aproximadamente el 41 % del monto del aumento del salario mínimo. Dependiendo de la especificación, estos efectos salariales también conducen a una reducción de 2 a 4 puntos porcentuales en la probabilidad de estar empleado, siendo la estimación preferida por los autores una reducción de 2,8 puntos porcentuales. Además, se identifican efectos de pérdida salarial estadísticamente significativos pero muy reducidos para quienes ganan apenas por encima del nuevo salario mínimo, mientras que no se observan efectos en aquellos situados más arriba en la distribución salarial.

De igual forma, Cuong (2013) examina el impacto de un aumento del salario mínimo sobre el empleo de trabajadores en el sector formal con salarios por debajo del mínimo en Vietnam, utilizando un análisis de diferencias en diferencias y emparejamiento por puntaje de propensión (PSM), con datos de las encuestas de nivel de vida de los hogares vietnamitas de 2004 y 2006. Los resultados muestran que el aumento del salario mínimo en 2005 disminuyó la proporción de trabajadores con empleo en el sector formal entre aquellos con salarios bajos. Muchos de los que perdieron su empleo en el sector formal pasaron a trabajar por cuenta propia.

De igual manera, Bhorat, Lilenstein y Stanwix (2020) realizan una evaluación cuantitativa del impacto a corto plazo del Salario Mínimo Nacional (SMN), implementado el 1 de enero de 2019 en Sudáfrica, sobre el mercado laboral. Este aumento salarial afectó a un gran número de trabajadores, ya que casi la mitad de los empleados (46%)—unos 5,2 millones de personas—ganaba menos del SMN antes de su entrada en vigor. Aunque la cobertura del SMN fue amplia, los resultados sugieren que los efectos inmediatos fueron más moderados de lo esperado. Para la mayoría de los trabajadores, los salarios por hora no aumentaron considerablemente, y al final de 2019, el 43,5% seguía ganando por debajo del SMN, un nivel de incumplimiento comparable al de los salarios mínimos anteriores establecidos por el Ministerio de Trabajo.

De manera específica, se indaga en investigaciones cuyo objeto de estudio refiere al trabajo doméstico, entre las que se destaca la realizada por Odeku (2019) quien a través de una revisión documental de trabajos investigativos relacionados con el trabajo doméstico, señala que una de las vocaciones informales de más rápido crecimiento en el mundo es precisamente este sector; pudiendo caracterizar el mismo en función a que esta labor, por lo general, la realizan mujeres de países en desarrollo que viven en países desarrollados o en desarrollo, quienes trabajan para las mujeres y los hombres profesionales ricos y de clase media. Señala el autor que el trabajo doméstico plantea muchas cuestiones y preocupaciones controvertidas: mientras que algunos argumentan que es un trabajo digno que debe realizarse, otros lo ven como un trabajo sucio reservado para analfabetos sin educación. En términos generales, existe un consenso de que se trata de una forma de empleo, por lo que los derechos y la dignidad de quienes lo ejercen deben estar resguardados por la legislación laboral y las leyes nacionales, al igual que en cualquier otra profesión u oficio. En este sentido, el autor analizó la dinámica del trabajo doméstico y las numerosas intervenciones que se han puesto en marcha para otorgarle la dignidad y el derecho que se merece, enfatizando que, dado que quienes lo practican son

mujeres y niños vulnerables, los mecanismos de protección solo pueden ser significativos y producir los resultados esperados si se implementan y supervisan de cerca.

Por otro lado, es pertinente considerar lo señalado por Kennedy (2016) quien partiendo en su análisis de las victorias en el movimiento por una regulación gubernamental más estricta de la industria del trabajo doméstico, señala que quedan dudas sobre la relación entre los trabajadores domésticos y sus empleadores y cómo se debe regular esa relación. La autora señala que la teoría de la relación laboral no abarca aspectos únicos del trabajo doméstico, tales como el aislamiento de los trabajadores, la naturaleza privada e íntima del hogar como espacio laboral y los complejos vínculos emocionales que suelen desarrollarse entre empleadores y empleados. De igual manera reseña que tampoco explica el movimiento sin precedentes de algunos empleadores nacionales que contradicen la mayoría de los paradigmas de las relaciones laborales al exigir una regulación más estricta de la industria.

Entonces, en este marco analítico la autora busca conciliar la teoría tradicional de la relación de trabajo con las características particulares de la industria del trabajo doméstico y propone un nuevo marco teórico con el que analizar, regular y mejorar la relación de trabajo doméstico. Enfatiza que utilizando este nuevo modelo, los reguladores, los trabajadores, los empleadores y otras partes interesadas pueden establecer y hacer cumplir estándares colectivos, al tiempo que transforman muchas de las relaciones laborales individuales en las que se basa la mayor parte del trabajo doméstico. Por último, concluye considerando la Declaración de Derechos de los Trabajadores Domésticos de Nueva York recientemente promulgada a la luz del modelo teórico de Empleo Doméstico propuesto.

En este contexto, Gerónimo (2018) destaca que, aunque en 2014 Chile promulgó la Ley 20.786 con el objetivo de proteger los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, fomentar el empleo formal y mejorar las condiciones laborales en hogares privados, la realidad sigue siendo distinta. Subraya que el trabajo doméstico continúa siendo en gran medida informal y vulnerable a la explotación: cerca de la mitad de los trabajadores carece de un contrato formal, lo que les priva de protecciones básicas como el salario mínimo, límites de horas laborales y derechos a pensión.

En ese sentido, la autora argumenta que la ley no es completamente efectiva porque se basa en un enfoque de arriba hacia abajo para un sector altamente descentralizado y fragmentado, en el que las relaciones laborales se determinan de abajo hacia arriba, proponiendo al respecto: 1) una iniciativa para enviar mensajes de “amenaza de inspección” a los hogares que no cumplen, lo que mejorará la aplicación y reajustará los incentivos de los empleadores; 2) una

campaña de concientización de “demostración” sobre los derechos de las trabajadoras del hogar para generar apoyo para un programa de concientización a gran escala de varios años y 3) un programa piloto de capacitación en habilidades para proporcionar a los trabajadores domésticos calificaciones valiosas tanto para los hogares privados como para las empresas formales. Esto busca ofrecer a los trabajadores mejores oportunidades de empleo, mitigando el desequilibrio de poder en las negociaciones laborales dentro del ámbito doméstico.

Otra investigación que no reporta ningún efecto significativo de la política de salarios mínimos en el empleo es la realizada por Campos y Santillán (2017), quienes analizan los efectos de un alza en el salario mínimo sobre los salarios y el empleo en México. La variación analizada se origina en la homologación del salario mínimo a finales de 2012 en dos regiones del país. A través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), se llevan a cabo análisis econométricos tanto de datos transversales como de panel individual. Los resultados del análisis transversal indican que, en promedio, el salario por hora en la zona B experimentó un incremento que varía entre el 1,6% y el 2,6% para todos los trabajadores, y entre el 1,8% y el 3,3% para los asalariados. Por su parte, el análisis de panel muestra conclusiones similares. Aunque el análisis transversal no revela un impacto significativo en el empleo, los datos de panel sugieren que la probabilidad de ser un trabajador informal disminuye, mientras que la de ser un trabajador formal aumenta, entre aquellos que se vieron afectados por la política de incremento salarial.

Bajo esta misma orientación de resultados, Neetha (2021) en su estudio realizado para la India, señala que dada la relación laboral informal que marca el sector del trabajo doméstico remunerado, procuró examinar las importantes intervenciones estatales en la India que siguen la convención de la OIT sobre el trabajo doméstico. La investigadora argumenta que ha predominado una concepción errónea sobre la homogeneidad del sector, lo cual ha llevado a la aplicación de medidas regulatorias y administrativas uniformes, sean estas legales o no. Esta perspectiva persiste a pesar de que las investigaciones disponibles han puesto de manifiesto la existencia de una segmentación en los mercados laborales, donde coexisten diversas tipologías de empleadores, modalidades de trabajo y perfiles de trabajadores. La extensión de la Ley de Salarios Mínimos a los trabajadores domésticos, el proyecto de Política Nacional sobre Trabajo Doméstico y el Consejo de Habilidades del Sector de Trabajadores Domésticos (DWSSC) establecido bajo el Consejo Nacional de Desarrollo de Habilidades del Ministerio de Desarrollo de Habilidades y Emprendimiento del Gobierno de India, se

examinan en el documento en detalle.

Las intervenciones gubernamentales han tenido un impacto significativo en la configuración del sector, moldeando no solo las condiciones laborales, sino también las experiencias diarias y las estrategias de negociación de los trabajadores. Un análisis detallado del establecimiento y funcionamiento del Consejo de Desarrollo de Habilidades del Sector de Trabajadoras del Hogar revela cómo los intentos de estandarización por parte del Estado a menudo pasan por alto las particularidades del sector, resultando en iniciativas de limitada eficacia.

En una línea de investigación relacionada, un estudio realizado por, Castel (2021), en Angola y Mozambique examina las complejidades inherentes a la regulación del trabajo doméstico. El estudio destaca cómo los trabajadores domésticos se encuentran en el centro de un debate más amplio sobre la domesticidad, argumentando que cualquier mejora en las protecciones laborales debe desafiar las nociones patriarcales existentes. Aunque el Convenio 189 representa un avance significativo en la lucha por los derechos de estas trabajadoras, ambos países aún no lo han ratificado, optando por desarrollar sus propios marcos normativos.

Un hallazgo clave es la estrategia del “cultivo de la intimidad” utilizada por las trabajadoras domésticas como mecanismo de negociación. Esta práctica, que requiere considerable autodisciplina y perseverancia, refleja la naturaleza activa y estratégica de su aparente pasividad, como lo ilustra la denominación del sector como “la industria de la paciencia” por parte de las trabajadoras mozambiqueñas. Esta táctica subraya la complejidad de las relaciones laborales en el ámbito doméstico y la adaptabilidad de las trabajadoras ante su posición vulnerable.

Con una postura que da equilibrio a los criterios a favor y en contra de la política de salarios mínimos en función a los hallazgos de las investigaciones destaca la investigación de Bradley (2021) sobre la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA) en Estados Unidos revela aspectos significativos del salario mínimo federal. Aunque la FLSA, promulgada en 1938, establece un salario mínimo por hora para la mayoría de los trabajadores, también contempla exenciones y categorías de salarios inferiores para ciertos tipos de empleo. A pesar de su amplia cobertura, el estudio señala que solo el 1.9% de los trabajadores remunerados por hora (aproximadamente 1.6 millones) reciben el salario mínimo federal de \$7.25 por hora o menos. Este grupo está compuesto principalmente por mujeres mayores de 20 años, que trabajan a tiempo parcial en el sector de servicios alimentarios.

El debate sobre el aumento del salario mínimo federal presenta argumentos contrastantes. Los

defensores sostienen que podría incrementar los ingresos de los trabajadores menos remunerados, reducir la rotación laboral y estimular la demanda agregada. Por otro lado, los opositores argumentan que un aumento podría conducir a la reducción del empleo o de las horas de trabajo, un incremento general de precios y una disminución en las ganancias de las empresas afectadas. Esta controversia subraya la complejidad de las implicaciones económicas y sociales asociadas con las políticas de salario mínimo.

Como puede observarse, el autor expone las dos posiciones de manera enfática, desarrollando los argumentos de ambas tesis que, tomando en consideración los referentes previos, se sustentan no sólo en el contexto de la promulgación de la ley nada más, sino que involucra otros elementos asociados a la manera cómo se aplique la mismas y las características propias del mercado laboral.

En un nivel similar, pero un poco más concreto, se desarrolla la investigación de Grau, Miranda y Puentes (2018), examina el impacto de los cambios en el salario mínimo sobre los salarios y el empleo en Chile entre 2008 y 2012. El estudio arroja tres conclusiones principales: primero, los salarios de los trabajadores afectados por la política aumentan tras el incremento del salario mínimo, superando los ajustes normales de las empresas. Segundo, el ingreso esperado de estos trabajadores aumenta, debido al incremento salarial de quienes permanecen empleados, sin que se observe una disminución en la probabilidad de mantener el empleo. Tercero, no se encontraron efectos significativos en la probabilidad de continuar empleado.

Estos hallazgos se alinean con otros estudios que muestran efectos pequeños en los salarios y nulos en el empleo, sugiriendo que aumentos moderados en el salario mínimo podrían no tener los efectos negativos predichos por el modelo de mercado laboral competitivo. Los investigadores concluyen que incrementos moderados en el salario mínimo podrían no tener consecuencias adversas significativas, y recomiendan que futuras investigaciones se enfoquen en analizar los efectos de los salarios mínimos en las empresas y en la desigualdad general.

Por otro lado, es pertinente considerar lo señalado por Guarnizo y Rodríguez (2017), quienes ofrecen una perspectiva novedosa sobre el trabajo doméstico en el área metropolitana de Sacramento, California, al enfocarse en la demanda de este servicio en lugar de la oferta. Utilizando un enfoque cuantitativo, los autores examinan cómo las características sociodemográficas de los hogares y los tipos de tareas domésticas influyen en la relación empleador-empleado. El estudio revela un mercado laboral doméstico significativo y diverso,

con cerca del 75% de las trabajadoras siendo inmigrantes de tres continentes diferentes.

Los hallazgos clave incluyen que, a pesar de que casi la mitad de los hogares estudiados enfrentan un déficit de cuidados, solo un tercio contrata ayuda doméstica. Sorprendentemente, la probabilidad de contratar servicio doméstico está más determinada por la configuración del hogar y su posición de clase que por la presencia de un déficit de cuidados. Además, el estudio demuestra que la informalidad en el trabajo doméstico tiene un componente de género y está relacionada con la intimidad de las tareas realizadas: cuanto más íntima es la tarea, más se percibe como femenina y mayor es el nivel de informalidad.

Mientras que, Sedacca (2022), quien analiza críticamente la exclusión de trabajadores domésticos de la protección laboral, específicamente la regulación 57(3) de las Normas Nacionales de Salario Mínimo. Esta normativa exime a los empleadores de pagar salario mínimo cuando el trabajador reside en el hogar y es considerado “parte de la familia” en aspectos de alojamiento, alimentación y actividades recreativas.

Desde la teoría feminista, el autor argumenta que esta exención refleja la devaluación de género del trabajo doméstico, al asociarlo con las tareas tradicionalmente realizadas gratuitamente por mujeres en la esfera privada. El análisis se apoya en el fallo del Tribunal Laboral (ET) de diciembre de 2020, caso *Puthenveetil v Alexander & Ors*, que declaró ilegal y discriminatoria indirectamente por género esta exención, exponiendo las limitaciones de las protecciones legales para trabajadores domésticos en el Reino Unido.

Siguiendo en la misma línea, la Economía Feminista evidencia que el trabajo doméstico representa un núcleo central de las desigualdades de género, revelando dinámicas de poder que trascienden la mera remuneración económica. La investigación de Fraga (2018) complementa este análisis, argumentando que la desigual distribución del trabajo de cuidados en México, concentrada en las mujeres y particularmente en trabajadoras del hogar en condiciones de precariedad, evidencia cómo la división sexual del trabajo sostiene desigualdades estructurales de género, clase y etnicidad. Reconocer y transformar esta dinámica requiere un enfoque interseccional y feminista que promueva políticas públicas para dignificar y redistribuir estas labores, visibilizando su valor esencial para la sociedad.

En Ecuador, la política del salario básico unificado representa un intento de transformación institucional, buscando desarticular estas relaciones de poder históricamente arraigadas. Sin embargo, como revelan Benavente y Valdés (2014), la implementación de políticas públicas para la igualdad de género exige un enfoque integral que no solo contemple la remuneración

de las labores domésticas y de cuidado, sino que también aborde las dinámicas culturales y sociales que perpetúan su invisibilización y desvalorización. Estas políticas deben promover una redistribución equitativa de responsabilidades y cuestionar las estructuras que configuran estas actividades como espacios de reproducción de desigualdades de género.

Finalmente, desde una posición con dos vertientes opuestas Katzkowicz et al (2021), realizaron un estudio integral sobre el impacto del salario mínimo en el sector del trabajo doméstico en Uruguay, abordando múltiples aspectos laborales. Utilizando el diseño de densidad-discontinuidad de Jales (2017) y datos de la Encuesta Nacional de Hogares para el período 2006-2016, los investigadores examinaron cómo esta política afectó los salarios, el desempleo y la movilidad entre los sectores formal e informal.

Los resultados revelaron efectos significativos y multifacéticos. Aproximadamente el 20% de las trabajadoras domésticas experimentaron un aumento salarial para alcanzar el nuevo mínimo, un fenómeno observado tanto en el sector formal como en el informal, a pesar de que este último no estaba formalmente cubierto por la política. Paralelamente, se detectó una disminución en el empleo dentro del sector doméstico y un impacto negativo en el empleo formal, evidenciando una movilidad significativa entre los sectores formal e informal. Los autores sugieren que estos efectos podrían haber sido mitigados por otras políticas laborales implementadas durante el mismo período, subrayando la complejidad de las interacciones entre diversas intervenciones en el mercado laboral.

Capítulo 3. Datos y metodología

3.1. Datos

El estudio utiliza datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), obtenida del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) de Ecuador. Los datos de corte transversal corresponden a las encuestas del mes de diciembre del periodo 2007 al 2014, debido a que, en Ecuador en el año 2010 se implementa la política del salario básico unificado para las trabajadoras del hogar. El período de análisis, que abarca los años 2007-2009 como pre-tratamiento y 2011-2014 como post-tratamiento, se seleccionó estratégicamente para capturar de manera equilibrada los efectos de la política. Esta ventana temporal proporciona un marco comparativo robusto, con tres años antes y cuatro años después de la intervención, permitiendo una evaluación más completa de los cambios a corto y mediano plazo. La exclusión del año 2010 es crucial para evitar confusiones en el análisis, ya que representa el período de transición e implementación de la política.

Para la estimación de los modelos econométricos consideramos las siguientes variables:

Tabla 3.1. Resumen de estadísticos descriptivos de las variables

Variable	Definición	Unidad	N	Media	D.E	Min	Max
Ingreso laboral	Remuneración monetaria proveniente de su trabajo en un período determinado.	USD	32320	152.44	133.68	0	995
Ingreso laboral por hora	Remuneración monetaria proveniente de su trabajo por cada hora de trabajo.	USD	32319	1.34	1.86	0	87.5
Horas de trabajo	Total de horas efectivamente trabajadas durante una semana.	Horas	46226	33.17	15.92	1	130
Tratamiento	Dicótoma del tipo de empleo (trabajo del hogar o informal)	Número	46227	0.12	0.33	0	1
Año	Representa el período temporal, abarcando desde 2007 hasta 2014.	Número	46227	2010.69	2.59	2007	2014
Periodo	Dicótoma que define el periodo de estudio (Antes	Número	46227	0.57	0.496	0	1

	de la política y después de la política).						
Sexo	Dicótoma que hace referencia a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas de las personas.	Número	46227	2	0	2	2
Edad	Número de años cumplidos	Número	46227	39.72	13.60	15	65
Estado Civil	Estado civil o conyugal actual	Número	46227	3.22	2.15	1	6
Nivel de Instrucción	Corresponde al nivel de estudios alcanzado por la persona dentro del sistema de educación formal	Número	46227	4.67	1.76	1	10
Etnia	Corresponde a la identificación étnica de cada persona	Número	46226	5.02	1.96	1	8

Elaborado por la autora con base en INEC (2022).

Para darle mayor robustez al estudio, se filtraron los datos, dejando como unidad de observación a las mujeres trabajadoras de 15 a 65 años. Este rango de edad abarca la población económicamente activa femenina típica en Ecuador, excluyendo a menores que legalmente no deberían estar en el mercado laboral y a personas en edad de jubilación. Al delimitar la muestra de esta manera, se reduce la variabilidad no relacionada con la política del salario básico unificado, como podrían ser los efectos del trabajo infantil o las dinámicas laborales luego de la jubilación. Además, este enfoque permite una comparación más precisa entre el grupo de tratamiento (trabajadoras domésticas) y el grupo de control (trabajadoras informales), ya que ambos grupos estarán sujetos a condiciones laborales y etapas de vida similares.

A continuación, se evidencia la evolución media de las principales variables del estudio:

La figura 3.1 muestra la evolución del ingreso medio de las trabajadoras del hogar y las trabajadoras informales en Ecuador entre 2007 y 2014. Se observa una clara tendencia al alza para ambos grupos, pero con un crecimiento mucho más pronunciado para las trabajadoras del hogar. Estas últimas pasan de un ingreso de 134.16 en 2007 a 295.59 en 2014, más que

duplicando su ingreso inicial. En contraste, las trabajadoras informales experimentan un crecimiento más modesto, de 109.91 a 163.09 en el mismo período. La brecha entre ambos grupos se amplía significativamente con el tiempo, siendo especialmente notable a partir de 2011. Mientras el ingreso de las trabajadoras del hogar continúa aumentando consistentemente, el de las trabajadoras informales se estanca e incluso disminuye ligeramente en los últimos años del período analizado.

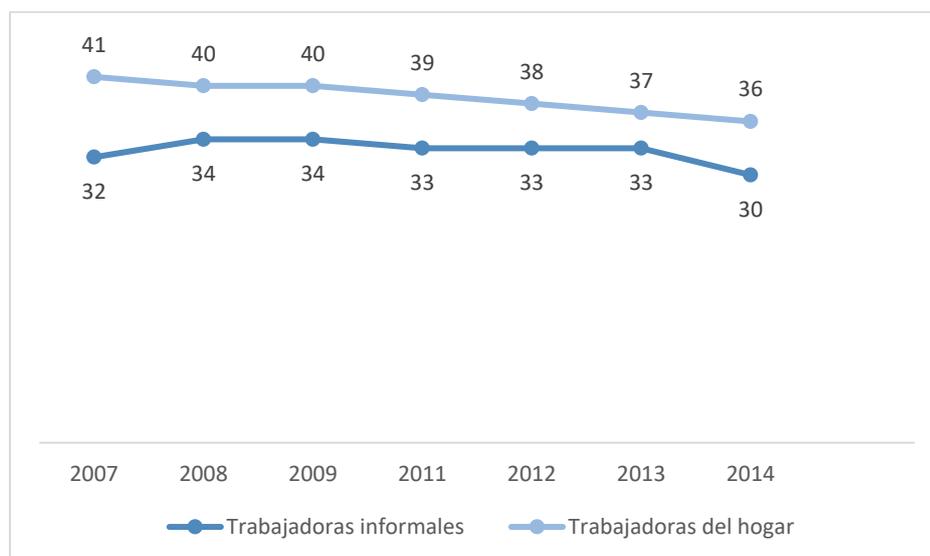
Figura 3.1. Evolución del ingreso medio de las trabajadoras del hogar vs trabajadoras informales



Elaborado por la autora con base en INEC (2022).

La figura 3.2 muestra la evolución de las horas semanales de trabajo de las trabajadoras del hogar y las trabajadoras informales en Ecuador entre 2007 y 2014. Se observa una tendencia general a la disminución de las horas trabajadas para ambos grupos. Las trabajadoras del hogar inician con una media de 41 horas semanales en 2007, disminuyendo gradualmente hasta 36 horas en 2014. Por su parte, las trabajadoras informales comienzan con 32 horas semanales en 2007, aumentan a 34 horas en 2008 y 2009, se mantienen en 33 horas de 2011 a 2013, y finalmente caen a 30 horas en 2014. A lo largo del período, la brecha entre ambos grupos se reduce de 9 horas en 2007 a 6 horas en 2014, principalmente debido a la mayor reducción de horas en las trabajadoras del hogar.

Figura 3.2. Evolución de la media de las horas semanales de trabajo de las trabajadoras del hogar vs trabajadoras informales



Elaborado por la autora con base en INEC (2022).

3.2. Metodología

Con el fin de cuantificar el impacto de la política del salario básico unificado sobre los ingresos de las trabajadoras del hogar se utilizan dos metodologías. Primero utilizando la metodología de Diferencia en Diferencias y adicionalmente, se realiza la estimación de Diferencias en Diferencias combinada con Propensity matching score, emparejando a las trabajadoras del hogar con trabajadores similares en características observables.

A continuación, se detallan cada una de estas metodologías:

3.2.1. Diferencias en Diferencias (DiD)

La metodología de Diferencias en Diferencias (DiD) es un enfoque cuasi-experimental ampliamente utilizado en econometría para estimar efectos causales. Su fundamento radica en la comparación de cambios en resultados a lo largo del tiempo entre un grupo que recibe un tratamiento (grupo de tratamiento) y otro que no lo recibe (grupo de control), antes y después del cambio de política.

El nombre “Diferencias en Diferencias” proviene de su estructura de doble comparación. La “primera diferencia” compara los resultados antes y después de la intervención dentro de cada grupo, mientras que la “segunda diferencia” compara el cambio observado en el grupo de tratamiento con el cambio observado en el grupo de control.

Formalmente, el estimador DiD se representa de la siguiente forma:

$$DiD = E(Y_{t=1}^T - Y_{t=0}^T | T_1 = 1) - (Y_{t=1}^C - Y_{t=0}^C | T_1 = 0) \quad (1)$$

Donde, $t = 0$ es el periodo antes de la intervención, $t = 1$ es el periodo después de la intervención, Y^T es el grupo de tratamiento del programa o grupo que participa de la intervención, Y^C es el grupo de control del programa o grupo que no participa de la intervención, $T=1$ representa el tratamiento de la intervención y $T=0$ al grupo no tratado.

Esta metodología se basa en el supuesto crucial de “tendencias paralelas”, que establece que, en ausencia del tratamiento, la diferencia en resultados entre los grupos de tratamiento y control habría seguido la misma tendencia a lo largo del tiempo. En este sentido, su validez depende del cumplimiento del supuesto de tendencias paralelas y de la ausencia de otros eventos contemporáneos que puedan afectar diferencialmente a los grupos de tratamiento y control.

El DiD también se puede expresar como la estimación de un modelo econométrico de la siguiente forma:

$$Y_t = \beta_0 + \beta_1 T + \beta_2 t + \beta_3 T * t + \beta_4 X + \varepsilon_t \quad (2)$$

Donde, Y_t es la variable de resultado; T es una variable dicotoma (1 para el grupo que participa en la intervención, es decir grupo de tratamiento y 0 para el grupo de control); t es una variable dicotómica (1 para el periodo post intervención, es decir una vez que se implementó y 0 para el periodo antes de la intervención); X representan el vector de variables de control, es decir vector que recoge características observables de los individuos y del entorno que afectan la variable de impacto y; ε_t es el término error.

El coeficiente β_3 captura el impacto promedio del DiD de la intervención, es decir representa el efecto del programa sobre cualquier medida de impacto que se requiera, en este caso el impacto promedio de la política del salario básico unificado en los ingresos de las trabajadoras del hogar.

3.2.2. Propensity matching score (PMS)

La metodología de Propensity Score Matching (PSM) es una técnica cuasi-experimental ampliamente utilizada en econometría para estimar efectos causales en ausencia de asignación aleatoria al tratamiento. El método se basa en la construcción de un grupo de control

estadísticamente equivalente al grupo experimental, utilizando características observables como criterio de emparejamiento.

El nombre “Propensity Score Matching” proviene de su enfoque en emparejar unidades tratadas con unidades de control basándose en su probabilidad estimada (propensity score) de recibir el tratamiento.

Formalmente, el propensity score se define como:

$$p(X) = \Pr(T = 1|X) \quad (3)$$

Donde, $p(X)$ es la probabilidad de participación en el programa o el propensity score; T es una variable dicótoma (1 para el grupo que participa en la intervención, es decir grupo de tratamiento y 0 para el grupo de control); y , X representa el vector de características observadas.

El PSM se basa en dos supuestos cruciales:

1. Independencia condicional: Se refiere a la condición en la cual, dado un conjunto de variables observables que no son afectadas por el tratamiento, los resultados potenciales Y son independientes de la asignación del tratamiento. En otras palabras, se asume que los factores no observables no influyen en la probabilidad de que los individuos participen en el programa.

$$(Y^T, Y^C) \perp T | X \quad (4)$$

Donde, Y^T es el resultado para el grupo de tratamiento del programa o grupo que participa de la intervención, Y^C es el resultado para el grupo de control del programa o grupo que no participa de la intervención.

2. Soporte común: Es crucial que exista una zona común o traslape significativo en los puntajes de propensión (propensity scores) entre los grupos de participantes y no participantes para poder emparejarlos de manera adecuada. Formalmente, esto se expresa como:

$$0 < p(X) < 1 \quad (5)$$

$$0 < \Pr(T = 1|X) < 1$$

En la práctica, algunas observaciones de individuos no tratados pueden ser eliminadas para garantizar la comparabilidad, así como algunos tratados pueden ser excluidos si no hay unidades similares con las cuales emparejarlos. Esta eliminación puede introducir sesgos en la estimación del efecto. Por lo tanto, examinar las características de las unidades eliminadas resulta útil para interpretar y comprender estos posibles sesgos en el efecto estimado.

Formalmente, el efecto promedio del tratamiento sobre los tratados puede expresarse como:

$$E(Y^T - Y^C | T = 1) = (E[E(Y^T | T = 1, p(X)) - (Y^C | T = 0, p(X))] | T = 1) \quad (6)$$

Esto captura la diferencia en los resultados potenciales esperados entre los tratados y los no tratados, ajustada por el puntaje de propensión. Esta formulación se basa en la idea de que, dado el puntaje de propensión, las diferencias en los resultados entre tratados y no tratados pueden atribuirse al efecto del tratamiento, permitiendo una estimación más precisa.

Para garantizar esa aleatorización, el emparejamiento – matching – permite que cada uno de los individuos que recibe el programa se emparejen con individuos de las mismas características que no recibieron el programa, para luego comparar los resultados. Es decir, se busca una aproximación a situaciones donde no hay diferencia entre los grupos a comparar con características similares que influyen sobre la propensión a obtener el programa o no.

La alternativa aplicada en el emparejamiento por puntaje de propensión es comparar los casos que están “cercaños” en términos de X , donde las unidades participantes se emparejan con unidades no tratadas en función de una estimación de la probabilidad de que la unidad reciba el tratamiento (el puntaje de propensión).

Existen diferentes técnicas para la generación de este grupo de control o emparejamiento entre individuos similares. Para este caso, se utiliza la técnica del “vecino más cercano” (parea la probabilidad más cercana del grupo de tratamiento y de control) en donde se realiza el emparejamiento uno-a-uno entre los sujetos del grupo de control y los sujetos del grupo de tratamiento.

3.2.3. Diferencias en Diferencias combinada con Propensity matching score

La combinación de Diferencia en Diferencia (DD) con Propensity Score Matching (PSM) es una técnica de evaluación de impacto que integra dos enfoques complementarios para estimar el efecto causal de una intervención con un enfoque robusto. Esta combinación aprovecha las fortalezas de ambos métodos: el PSM se utiliza primero para crear grupos de tratamiento y

control comparables basados en características observables, reduciendo así el sesgo de selección. Luego, se aplica el método DiD a estos grupos emparejados, comparando los cambios en los resultados a lo largo del tiempo entre ambos grupos. Esta metodología permite ajustar las diferencias en características observables entre los grupos tratados y de control, mejorando así la estimación del efecto del tratamiento.

Se puede estimar de la siguiente manera:

$$DiD = (Y_{it=1}^T - Y_{it=0}^T) - (E(Y_{jt=1}^C | p(X_i)) - E(Y_{jt=0}^C | p(X_j))) \quad (7)$$

$$DiD = (Y_{it=1}^T - Y_{it=0}^T) - \sum_{j \in C} w(i, j) (Y_{jt=1}^C - Y_{jt=0}^C)$$

Donde, $Y_{it=1}^T$ es el resultado para la unidad i en el grupo de tratamiento del programa después de la intervención; $Y_{it=0}^T$ es el resultado observado para la unidad i en el grupo de tratamiento del programa antes de la intervención; $Y_{jt=1}^C$ representa el resultado para la unidad de control j del grupo del control del programa después de la intervención; $Y_{jt=0}^C$ es el resultado para la unidad de control j del grupo del control del programa antes de la intervención y, $w(i, j)$ representa el peso otorgado a los controles emparejados con las unidades tratadas.

Es importante mencionar que, un balance adecuado es fundamental para la inferencia causal basada en PSM, ya que minimiza el sesgo potencial en la estimación del efecto del tratamiento y fortalece la validez de los supuestos subyacentes del método, particularmente el de independencia condicional.

Capítulo 4. Resultados

Al realizar la evaluación de impacto de la política del salario básico unificado en las trabajadoras del hogar, se evalúa su relación con los ingresos, las horas trabajadas e ingresos por hora. Se realizan las estimaciones del modelo de Diferencias en Diferencias y posterior al emparejamiento por Propensity Score Matching mediante las técnicas del vecino más cercano y Caliper Matching¹, para realizar las Diferencias en Diferencias combinado con Propensity Score Matching con el fin de obtener resultados más robustos.

La investigación contempla múltiples estimaciones que requieren una notación específica para analizar el impacto de la política de salario básico unificado en trabajadoras del hogar. El “Periodo” se representa como $t=0$ (antes) y $t=1$ (después) de la intervención, permitiendo una evaluación temporal de los cambios. La variable “Tratamiento” es binaria, distinguiendo entre grupo tratado (trabajadoras del hogar = 1) y grupo de control (trabajadoras informales = 0), lo que facilita la identificación de los efectos diferenciados.

La metodología de “Diferencia en Diferencias” (Diff in Diff) es fundamental para estimar el efecto causal, comparando sistemáticamente los cambios en resultados entre el grupo tratado y el grupo control. Las métricas estadísticas complementan este análisis: “Mean treated $t(0)$ ” representa el promedio de resultados del grupo tratado antes de la intervención, “Diff $t(0)$ ” captura la diferencia inicial entre grupos, “Mean control $t(1)$ ” muestra el promedio de resultados del grupo control después de la intervención, “Mean treated $t(1)$ ” presenta los resultados del grupo tratado post-intervención, y “Diff $t(1)$ ” identifica la diferencia entre grupos tras la implementación de la política.

4.1. Impacto en ingresos laborales

Con respecto al impacto en los ingresos laborales, la tabla 4.1 evidencia tres regresiones de diferencia en diferencias; el modelo normal, la regresión con covariantes y con cuartil sobre la mediana:

Tabla 4.1. Impacto de los ingresos mediante DID

	(1) Básico	(2) Con covariantes	(3) QDID fte
Periodo	42.541*** (1.586)	43.393*** (1.468)	35.923*** (1.239)
Tratamiento	31.836*** (2.805)	9.501*** (2.644)	23.450*** (2.231)
Diff in Diff	65.694***	70.474***	79.732***

¹ El vecino más cercano indica específicamente emparejando cada unidad tratada con su vecino más cercano (1) del grupo de control en términos de propensity score. Mientras que el “caliper (0.05)” establece un límite máximo para la diferencia permitida entre los propensity scores de las unidades emparejadas.

	(3.783)	(3.487)	(2.943)
Área		-24.368***	-19.144***
		(1.419)	(1.197)
Edad		0.501***	0.151***
		(0.058)	(0.049)
Nivel de Instrucción		9.638***	5.974***
		(0.431)	(0.363)
Horas de trabajo		2.728***	2.541***
		(0.041)	(0.035)
Estado Civil		-1.812***	-1.106***
		(0.329)	(0.278)
Etnia		3.339***	2.770***
		(0.406)	(0.343)
Constante	116.331***	-14.498***	-7.426
	(1.209)	(5.435)	(4.587)
Mean treated t(0)	148.17	-4.99	16.02
Diff t(0)	31.84	9.50	23.45
Mean control t(1)	158.87	28.89	28.49
Mean treated t(1)	256.40	108.87	131.68
Diff t(1)	97.53	79.97	103.18
<i>N</i>	32320	32318	32318
<i>R-square</i>	0.08	0.22	0.16

Fuente: Elaborado por la autora con base en INEC (2022).

Nota: Errores estándar entre paréntesis

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

El efecto del tratamiento, que distingue entre trabajadoras del hogar (1) y trabajadoras informales (0), es consistentemente positivo y significativo. Esto sugiere que las trabajadoras del hogar experimentaron un aumento en sus ingresos en comparación con las trabajadoras informales, indicando un efecto sustancial de la política.

La primera estimación (1) muestra el impacto directo de la política sin considerar otras variables. El Pseudo R² es 0.08, sugiriendo que el modelo explica aproximadamente el 8% de la variabilidad del impacto de la política en los ingresos en las trabajadoras domésticas. En términos de los coeficientes, todas las variables son estadísticamente significativas ($p < 0.05$). La variable “Tratamiento” (31.836) sugiere que las trabajadoras del hogar ganan \$31,84 dólares más que las trabajadoras informales. El Diff in Diff (65.694) es altamente significativo, indicando que la política del salario básico unificado tuvo un impacto positivo sustancial en los ingresos de las trabajadoras del hogar en comparación con las informales, es decir que la política permitió que las trabajadoras domésticas tengan un ingreso de \$65,69 dólares más que las trabajadoras informales.

La segunda estimación (2) incluye variables adicionales para controlar otros factores que influyen en los ingresos. El Pseudo R² es 0.22 que explica en un 22% la variación de los ingresos de las trabajadoras domésticas frente a la política del salario básico. El impacto del

Periodo (43.393) y el Tratamiento (9.501) siguen siendo positivos y significativos. El Diff in Diff (70.474) aumenta ligeramente, reforzando el impacto positivo de la política, es decir la política del salario básico incremento el salario de las trabajadoras domésticas en \$70,47. Las covariables muestran efectos significativos: el Área tiene un impacto negativo (-24.368), sugiriendo menores ingresos en áreas rurales. La Edad, Nivel de Instrucción, Horas de trabajo y Etnia tienen efectos positivos.

La estimación (3) refleja un modelo de diferencias en diferencias cuantílicas que proporciona una estimación más robusta, que permite estimar los efectos del tratamiento sobre la mediana del ingreso. El Pseudo R2 es 0.16, es decir explica en un 16% la variación de los ingresos de las trabajadoras domésticas frente a la política del salario básico. El impacto del Periodo (35.923) y el Tratamiento (23.450) siguen siendo positivos y significativos. El Diff in Diff (79.732) es el más alto de los tres modelos, sugiriendo que el impacto de la política aumento en \$79,73 dólares los ingresos medios de las trabajadoras del hogar. Las covariables mantienen direcciones similares a las del modelo 2, pero con magnitudes ligeramente diferentes.

Los siguientes resultados, se realizan con la combinación del método de emparejamiento (matching) con el de diferencias en diferencias (DID) para evaluar el impacto de la política del salario básico unificado en las trabajadoras del hogar en Ecuador entre 2007 y 2014:

Tabla 4.2. Impacto en los ingresos mediante matching combinado con DID

	(1) Básico	(2) Con covariables
Tratamiento	21.585*** (3.333)	15.544*** (3.123)
Periodo pre política	0.000 (.)	0.000 (.)
Periodo post política	46.631*** (6.770)	45.857*** (6.182)
Tratamiento_post1	61.604*** (7.301)	66.759*** (6.686)
Área: Urbano		0.000 (.)
Rural		-21.532*** (2.584)
Edad		0.941*** (0.111)
Nivel de Instrucción		6.330*** (0.958)
Horas de trabajo		2.530*** (0.086)
Estado Civil: Casada		0.000 (.)
Separada		-6.919* (3.787)
Divorciada		20.134** (8.520)

Viuda		-18.439*** (6.233)
Unión libre		-13.208*** (3.642)
Soltera		-6.115* (3.349)
Etnia: Indígena		0.000 (.)
Afroecuatoriano		9.593 (16.309)
Negro		2.046 (8.161)
Mulato		-15.727* (8.206)
Montubio		-19.964 (12.436)
Mestizo		1.323 (4.782)
Blanco		1.823 (7.758)
Otro		-15.773 (18.960)
Constante	126.582*** (2.901)	-21.251** (9.149)
<i>N</i>	8124	8124
R-square	0.1928	0.3108

Fuente: Elaborado por la autora con base en INEC (2022).

Nota: Errores estándar entre paréntesis

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

Los resultados en la estimación básica (1) muestran un Pseudo R² es 0.1928 que explica en un 19,28% la variación de los ingresos de las trabajadoras del hogar frente a la política del salario básico. El coeficiente de tratamiento (21.585) es estadísticamente significativo e indica que los ingresos de las trabajadoras del hogar son más altos que los de las trabajadoras domésticas en \$21,59. El coeficiente de “Periodo post política” (46.631) muestra un aumento significativo en los ingresos después de la implementación de la política.

El coeficiente de “Tratamiento_post1” (61.604) representa el efecto diferencial de la política en las trabajadoras del hogar. Este es el estimador de diferencias en diferencias y sugiere un impacto positivo y significativo de la política en los ingresos de las trabajadoras del hogar. Determina que luego de la política del salario básico unificado, los ingresos de las trabajadoras del hogar incrementaron en \$61,60.

Mientras que en la estimación con covariantes (2) se evidencia que la variación de los ingresos de las trabajadoras del hogar frente a la política del salario básico se explica con el 31,08%. El coeficiente de Tratamiento (15.544) indica que las trabajadoras del hogar ganan significativamente más que las trabajadoras informales. El Periodo post política (45.857)

muestra un aumento general en los ingresos después de la implementación de la política. El coeficiente de “Tratamiento_post1” nos indica que luego de la política del salario básico unificado, los ingresos de las trabajadoras del hogar incrementaron en \$66,76.

Las trabajadoras en áreas rurales ganan significativamente menos (-21.532) que las urbanas, lo que refleja las disparidades económicas entre zonas urbanas y rurales. La edad tiene un efecto positivo en los ingresos (0.941 por año), indicando que la experiencia laboral se valora en este sector. El nivel de instrucción tiene un impacto positivo significativo (6.330), sugiriendo que la educación es un factor importante en la determinación de los ingresos. Las horas de trabajo también muestran una relación positiva (2.530 por hora), lo que es lógico en términos de remuneración. Comparado con las mujeres casadas, las divorciadas ganan más (20.314), mientras que las viudas (-18.439), en unión libre (-13.208) y separadas (-6.919) ganan menos. Esto podría reflejar diferentes responsabilidades familiares o patrones de trabajo entre estos grupos. Mientras que, no se observan diferencias estadísticamente significativas entre grupos étnicos.

Es decir, estos resultados indican que la política del salario básico unificado tuvo un impacto positivo significativo en los ingresos de las trabajadoras del hogar en Ecuador, incluso después de controlar por diversos factores socioeconómicos y demográficos. Los resultados son consistentes con los hallazgos de estudios similares en otros contextos, por ejemplo, Dinkelman y Ranchhold (2012) encontraron que la introducción de salarios mínimos para trabajadoras domésticas en Sudáfrica resultó en un aumento significativo de los salarios sin una disminución notable en el empleo.

El análisis también revela importantes disparidades en ingresos basadas en ubicación geográfica, educación, edad y estado civil, proporcionando una visión más completa de los determinantes del ingreso en este sector laboral. Esto se alinea con las observaciones de Blofield (2019), quien argumenta que las políticas de salario mínimo en América Latina, aunque beneficiosas, a menudo no son suficientes para abordar las desigualdades profundamente arraigadas en el sector del trabajo doméstico.

4.2. Impacto en horas laborales

Al medir el impacto de la política del salario básico unificado en las horas de trabajo de las trabajadoras domésticas, se realiza la estimación de diferencias en diferencias, que se refleja a continuación. La tabla 4.3 estima tres regresiones de diferencia en diferencias; el modelo normal, la regresión con covariantes y con cuartil sobre la mediana:

Tabla 4.3. Impacto en horas de trabajo mediante DID

	(1) Básico	(2) Con covariables	(3) QDID fte
Periodo	-1.107*** (0.158)	-2.508*** (0.188)	-2.913*** (0.246)
Tratamiento	7.285*** (0.333)	6.167*** (0.334)	6.671*** (0.437)
Diff in Diff	-1.998*** (0.451)	-5.178*** (0.445)	-5.804*** (0.582)
Área		0.135 (0.181)	0.974*** (0.237)
Edad		-0.015** (0.007)	-0.042*** (0.010)
Nivel de Instrucción		-0.617*** (0.055)	-0.837*** (0.072)
Ingreso laboral		0.044** (0.001)	0.050*** (0.001)
Estado Civil		0.212*** (0.042)	0.290*** (0.055)
Etnia		-0.438*** (0.052)	-0.583*** (0.067)
Constante	33.042*** (0.119)	32.476*** (0.666)	32.847*** (0.871)
Mean treated t(0)	40.327	38.643	39.519
Diff t(0)	7.285	6.167	6.671
Mean control t(1)	31.935	29.968	29.936
Mean treated t(1)	37.222	30.957	30.802
Diff t(1)	5.287	0.989	0.867
<i>N</i>	46226	32318	32318
R-square	0.02	0.14	0.10

Fuente: Elaborado por la autora con base en INEC (2022).

Nota: Errores estándar entre paréntesis

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

La estimación básica (1) muestra un impacto negativo del periodo (-1.107) en las horas de trabajo, indicando una reducción general en las horas trabajadas después de la implementación de la política. El tratamiento tiene un efecto positivo significativo (7.285), sugiriendo que las trabajadoras del hogar tienden a trabajar más horas que las trabajadoras informales. El Diff in Diff es negativo (-1.998), lo que implica que la política redujo las horas de trabajo de las trabajadoras del hogar en comparación con las trabajadoras informales, en casi dos horas de trabajo a la semana. El Pseudo R2 es 0.02 que explica en solo el 2% la variación de las horas de trabajo semanal de las trabajadoras del hogar frente a la política del salario básico.

La estimación (2) incorpora variables adicionales para un análisis más detallado. Se evidencia que a luego de la política las horas laborales de las trabajadoras disminuye (-2,51). Las trabajadoras del hogar tienen a trabajar 6 horas más que las trabajadoras informales. El Diff in

Diff (-5.178) muestra un efecto más pronunciado de la política en la reducción de horas de trabajo. Entre las covariables, la edad y el nivel de instrucción tienen efectos negativos en las horas trabajadas, mientras que el ingreso laboral y el estado civil tienen efectos positivos. El Pseudo R2 aumenta a 0.14, indicando una mejor explicación de la variación en las horas de trabajo.

La estimación (3) de diferencias en diferencias cuantílicas muestra efectos similares que la estimación (1) y (2) pero más pronunciados para el periodo (-2.913) y el tratamiento (6.671). El Diff in Diff (-5.804) indica que la política del salario básico en las trabajadoras del hogar disminuyó sus horas de trabajo a la semana en 5.8 horas. Las covariables muestran efectos similares al modelo 2, pero con algunas diferencias en magnitud. El Pseudo R2 sugiere que este modelo explica el 10% de la variación en las horas de trabajo de las trabajadoras domésticas.

En conclusión, estos modelos sugieren consistentemente que la política del salario básico unificado tuvo un efecto de reducción en las horas de trabajo de las trabajadoras del hogar en comparación con las trabajadoras informales.

Por otro lado, se estima la combinación del método de emparejamiento (matching) con el de diferencias en diferencias (DID) que se refleja en la tabla 4.4.

Tabla 4.4. Impacto de las horas de trabajo mediante matching combinado con DID

	(1) Básico	(2) Con covariables
Tratamiento	7.748*** (0.577)	5.663*** (0.564)
Periodo pre política	0.000 (.)	0.000 (.)
Periodo post política	-1.024 (0.937)	-3.020*** (0.911)
Tratamiento_post1	-2.076** (1.010)	-4.467*** (0.970)
Área: Urbano		0.000 (.)
Rural		-0.664* (0.369)
Edad		-0.063*** (0.016)
Nivel de Instrucción		-0.445*** (0.119)
Ingreso laboral		0.045*** (0.002)
Estado Civil: Casada		0.000 (.)
Separada		1.966*** (0.515)
Divorciada		2.692***

		(0.900)
Viuda		2.762***
		(0.806)
Unión libre		0.856
		(0.538)
Soltera		3.443***
		(0.462)
Etnia: Indígena		0.000
		(.)
Afroecuatoriano		-2.657*
		(1.384)
Negro		-0.181
		(0.987)
Mulato		-0.341
		(1.183)
Montubio		2.668*
		(1.405)
Mestizo		-0.333
		(0.646)
Blanco		-0.489
		(1.176)
Otro		-3.450
		(3.927)
Constante	32.568***	30.806***
	(0.495)	(1.211)
<i>N</i>	7403	7403
R-square	0.0393	0.1529

Fuente: Elaborado por la autora con base en INEC (2022).

Nota: Errores estándar entre paréntesis

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

La estimación básica (1) muestra el impacto básico sin considerar variables de control adicionales. El coeficiente de “Tratamiento” (7.748) indica que los trabajadores del hogar trabajaron en promedio 7.75 horas más por semana que los trabajadores informales antes de la política. El “Periodo post política” (-1.024) sugiere una disminución general en las horas de trabajo después de la implementación de la política para ambos grupos. El coeficiente de “Tratamiento_post1” (-2.076) representa el impacto diferencial de la política en las trabajadoras del hogar, indicando que la política redujo sus horas de trabajo en 2.01 horas adicionales en comparación con el grupo de control. Todos estos coeficientes son estadísticamente significativos, lo que sugiere un efecto real de la política en la reducción de las horas de trabajo de las trabajadoras del hogar.

La estimación (2) incluye variables de control adicionales, proporcionando un análisis más detallado. El impacto del tratamiento (5.663) y el periodo post política (-3.020) siguen siendo significativos, pero con magnitudes diferentes. El efecto “Tratamiento_post1” aumenta a -4.467, sugiriendo un impacto mayor de la política al controlar por otras variables. Entre las covariables, vivir en área rural, la edad y el nivel de instrucción tienen un efecto negativo en

las horas trabajadas. El ingreso laboral tiene un efecto positivo pequeño pero significativo. El estado civil muestra efectos variados, con las solteras trabajando significativamente más horas. En cuanto a la etnia, ser afroecuatoriano está asociado con menos horas de trabajo. Estas variables adicionales ayudan a explicar mejor la variación en las horas trabajadas y proporcionan un contexto más rico para entender el impacto de la política, controlando por factores demográficos y socioeconómicos relevantes.

Finalmente, los resultados evidencian una reducción en las horas de trabajo de las trabajadoras del hogar, que es un hallazgo particularmente interesante. Este resultado se asemeja a lo encontrado por OIT (2021) en su estudio sobre como hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos, sugieren que la reducción de horas puede interpretarse como una mejora en las condiciones laborales, permitiendo a las trabajadoras un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal.

No obstante, la variación en las horas trabajadas según el estado civil y la etnia indica que factores socioeconómicos complejos siguen influyendo en las condiciones laborales. Esto refleja las observaciones de Tokman (2010), quien enfatiza la necesidad de políticas que aborden no solo los aspectos económicos sino también los sociales y culturales del trabajo doméstico.

4.3. Impacto en ingresos por hora

Finalmente, se mide el impacto de la política del salario básico de las trabajadoras del hogar en los ingresos por hora. La tabla 4.5 estima el impacto mediante Diferencias en Diferencias.

Tabla 4.5. Impacto de ingresos por hora mediante DID

	(1) Básico	(2) Con covariables	(3) QDID fte
Periodo	0.351*** (0.023)	0.345*** (0.023)	0.329*** (0.010)
Tratamiento	-0.058 (0.040)	-0.072* (0.041)	0.120*** (0.018)
Diff in Diff	0.519*** (0.055)	0.501*** (0.054)	0.498*** (0.024)
Área		-0.197*** (0.022)	-0.180*** (0.010)
Edad		0.002** (0.001)	0.001*** (0.000)
Nivel de Instrucción		0.099*** (0.007)	0.060*** (0.003)
Estado Civil		-0.025*** (0.005)	-0.011*** (0.002)
Etnia		0.036*** (0.006)	0.026*** (0.003)
Constante	1.104***	0.726***	0.574***

	(0.017)	(0.081)	(0.036)
Mean treated t(0)	1.047	0.654	0.694
Diff t(0)	-0.058	-0.072	0.120
Mean control t(1)	1.455	1.071	0.903
Mean treated t(1)	1.916	1.500	1.521
Diff t(1)	0.461	0.429	0.618
<i>N</i>	32319	32318	32318
R-square	0.02	0.04	0.07

Fuente: Elaborado por la autora con base en INEC (2022).

Nota: Errores estándar entre paréntesis

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

Ecuación (1), esta ecuación muestra el impacto básico en los ingresos por hora sin considerar variables de control. El coeficiente de “Periodo” (0.351) indica un aumento general en los ingresos por hora después de la implementación de la política. El coeficiente de “Tratamiento” (-0.058) no es estadísticamente significativo, sugiriendo que no hay diferencia sustancial en los ingresos por hora entre los grupos de tratamiento y control antes de la política. El coeficiente “Diff in Diff” (0.519) es estadísticamente significativo y positivo, indicando que la política aumentó los ingresos por hora de los trabajadores del hogar en comparación con el grupo de control. La constante (1.104) representa el ingreso por hora base. El Pseudo R2 de 0.02 sugiere que este modelo explica solo una pequeña parte de la variación en los ingresos por hora en las trabajadoras del hogar por el impacto de la política del salario básico unificado.

La estimación (2) incluye variables de control adicionales. Los coeficientes de “Periodo” (0.345) y “Diff in Diff” (0.501) siguen siendo positivos y significativos, con magnitudes similares a la ecuación (1). Entre las covariables, el área de residencia (-0.197) tiene un efecto negativo significativo en los ingresos por hora, mientras que la edad (0.002), el nivel de instrucción (0.099) y la etnia (0.036) tienen efectos positivos. El estado civil (-0.025) tiene un efecto negativo pequeño pero significativo. El Pseudo R2 aumenta a 0.04, indicando que este modelo explica mejor la variación en los ingresos por hora, aunque sigue siendo relativamente bajo.

La estimación (3) utiliza un método de estimación de diferencias en diferencias cuantílicas (QDID). Los coeficientes son generalmente similares en dirección y significancia a la ecuación (2), pero con algunas diferencias en magnitud. El efecto “Diff in Diff” (0.498) sigue siendo positivo y significativo. Notablemente, el coeficiente de “Tratamiento” (0,120) se vuelve positivo y significativo en este modelo. El Pseudo R2 aumenta a 0.07, indicando un mejor ajuste que las ecuaciones anteriores, aunque sigue explicando una proporción relativamente pequeña de la variación en los ingresos por hora.

Tabla 4.6. Impacto en los ingresos por hora mediante matching combinado con DID

	(1) Básico	(2) Con covariables
Tratamiento	-0.143 (0.094)	-0.129 (0.097)
Periodo pre política	0.000 (.)	0.000 (.)
Periodo post política	0.297** (0.120)	0.334*** (0.124)
Tratamiento_post1	0.572*** (0.126)	0.521*** (0.134)
Área: Urbano		0.000 (.)
Rural		-0.125*** (0.048)
Edad		0.004* (0.002)
Nivel de Instrucción		0.077*** (0.020)
Estado Civil: Casada		0.000 (.)
Separada		-0.123* (0.071)
Divorciada		-0.166* (0.089)
Viuda		-0.139 (0.091)
Unión libre		-0.089 (0.083)
Soltera		-0.154** (0.075)
Etnia: Indígena		0.000 (.)
Afroecuatoriano		0.094 (0.144)
Negro		-0.038 (0.086)
Mulato		-0.164* (0.093)
Montubio		-0.268** (0.112)
Mestizo		0.037 (0.073)
Blanco		0.291 (0.304)
Otro		-0.103 (0.255)
Constante	1.189*** (0.091)	0.791*** (0.145)
<i>N</i>	7403	7403
R-square	0.0400	0.0469

Fuente: Elaborado por la autora con base en INEC (2022).

Nota: Errores estándar entre paréntesis

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

La estimación básica (1) muestra el impacto básico sin considerar variables de control adicionales. El coeficiente de “Tratamiento” (-0.143) indica que las trabajadoras del hogar tienen en promedio un ingreso por hora de \$0.14 dólares menos que los trabajadores informales antes de la política. El “Periodo post política” (0.297) sugiere un incremento en los ingresos por hora de trabajo después de la implementación de la política para ambos grupos. El coeficiente de “Tratamiento_post1” (0.572) representa el impacto diferencial de la política en las trabajadoras del hogar, indicando que la política incremento el ingreso por hora en \$0.57 dólares adicionales en comparación con las trabajadoras informales (grupo de control). Todos estos coeficientes son estadísticamente significativos, lo que sugiere un efecto real de la política en el aumento de los ingresos por hora de las trabajadoras del hogar.

La estimación (2) incluye variables de control adicionales, proporcionando un análisis más detallado. El impacto del tratamiento (-0.129) y el periodo post política (0.334) siguen siendo significativos, pero con magnitudes diferentes. El efecto “Tratamiento_post1” indica que el impacto de los ingresos por hora del trabajo de las trabajadoras del hogar incrementa en \$0.52 dólares frente a las trabajadoras informales al aplicar la política. Entre las variables de control, destacan efectos negativos significativos para áreas rurales (-0.125), y efectos positivos para la edad (0.004) y el nivel de instrucción (0.077). El estado civil muestra efectos variados, con impactos negativos para categorías como separada, divorciada y soltera. En cuanto a etnicidad, se observan efectos de disminución de ingresos por hora, estadísticamente significativos para categorías como mulato y montubio, en comparación con la categoría base (indígena). La constante (0.791) es menor que en la ecuación (1) debido a la inclusión de estas variables adicionales.

Finalmente, el aumento en los ingresos por hora es un indicador claro de la efectividad de la política en mejorar la remuneración de las trabajadoras del hogar. Este hallazgo es coherente con el estudio de Lexartza, Chaves & Carcedo (2016) sobre el trabajo doméstico en América Latina, que encontró que las políticas de salario mínimo tienden a tener un efecto positivo en los ingresos por hora de las trabajadoras domésticas.

Sin embargo, las diferencias persistentes basadas en el área de residencia y el estado civil subrayan la complejidad de lograr la equidad salarial en este sector. Esto se alinea con las conclusiones de Valenzuela y Mora (2009), quienes argumentan que las políticas salariales deben complementarse con medidas que aborden las desigualdades estructurales en el mercado laboral.

Conclusiones y recomendaciones

Esta investigación analizó el impacto de la política del salario básico unificado en las trabajadoras remuneradas del hogar. A través de la metodología de diferencias en diferencias combinada con Propensity Score Matching. Los resultados son estadísticamente significativos y evidencian que la política del salario básico unificado tuvo un impacto positivo significativo en las condiciones económicas de las trabajadoras del hogar en Ecuador, mejorando sus ingresos y reduciendo sus horas de trabajo durante el período 2007-2014.

La política del salario básico unificado tuvo un impacto positivo significativo en los ingresos de las trabajadoras del hogar en Ecuador. Los modelos de Diferencias en Diferencias (DID) revelaron un incremento en los ingresos que oscila entre \$65.69 y \$79.73 dólares, mientras que la combinación de Diferencias en diferencias (DID) con Propensity Score Matching estimó un aumento de \$66.76 dólares. Factores como la edad, el nivel de instrucción y las horas de trabajo mostraron una influencia positiva en los ingresos. Sin embargo, se observaron disparidades salariales basadas en la ubicación geográfica y el estado civil, lo que sugiere la persistencia de ciertas desigualdades estructurales en el mercado laboral.

En cuanto a las horas laborales, la política resultó en una reducción general para las trabajadoras del hogar. Los modelos DID estimaron una disminución que varía entre 2 y 5.8 horas semanales, mientras que el análisis combinado de DID con Propensity Score Matching mostró una reducción de 4.47 horas semanales. La edad y el nivel de instrucción se asociaron con una disminución en las horas trabajadas, y se observaron variaciones según el estado civil y la etnia. Estos resultados indican que la política no solo mejoró los ingresos, sino que también contribuyó a una potencial mejora en la calidad de vida laboral al reducir la carga horaria.

Los ingresos por hora de las trabajadoras del hogar también experimentaron un efecto positivo como resultado de la política. Los modelos DID estimaron un aumento de entre \$0.50 y \$0.52 dólares por hora, cifra confirmada por el análisis combinado de DID con Propensity Score Matching. Factores como la edad, el nivel de instrucción y la etnia tuvieron un efecto positivo en los ingresos por hora. No obstante, se observaron diferencias significativas basadas en el área de residencia y el estado civil, lo que refuerza la necesidad de abordar las desigualdades persistentes en el sector del trabajo doméstico. En conjunto, estos hallazgos demuestran que la política del salario básico unificado logró mejorar las condiciones económicas de las trabajadoras del hogar, aunque también revelan áreas que requieren atención adicional para lograr una mayor equidad laboral.

Finalmente, la presente investigación demuestra que la política del salario básico unificado en Ecuador cumplió exitosamente su objetivo de mejorar las condiciones económicas de las trabajadoras del hogar, un sector históricamente vulnerable y poco regulado. Los resultados empíricos revelan un aumento significativo tanto en los ingresos totales como en los ingresos por hora, acompañado de una reducción en las horas de trabajo, lo que sugiere una mejora sustancial en la calidad de vida laboral de este grupo.

Este incremento en los ingresos puede traducirse en una mejora sustancial en la calidad de vida de este grupo, permitiéndoles acceder a mejores condiciones de vivienda, alimentación, educación para sus hijos y acceso a servicios de salud. Además, la reducción en las horas trabajadas indica una posible mejora en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, promoviendo el bienestar físico y emocional de las trabajadoras. Este efecto es particularmente importante en un sector históricamente precarizado y predominantemente femenino, donde las trabajadoras suelen enfrentar múltiples cargas laborales y familiares. A largo plazo, estas mejoras salariales pueden contribuir a una mayor estabilidad económica para las trabajadoras del hogar, promoviendo su inclusión en sistemas de seguridad social y fortaleciendo su poder de negociación en el mercado laboral.

Sin embargo, es importante destacar que los hallazgos también ponen de manifiesto la persistencia de desigualdades socioeconómicas basadas en factores como la ubicación geográfica, el nivel educativo y diversas características demográficas. Esta investigación no solo proporciona evidencia sólida sobre la efectividad de las políticas salariales en el sector del trabajo doméstico, sino que también subraya la necesidad de abordar estas disparidades persistentes a través de políticas complementarias. En última instancia, este estudio contribuye significativamente a la comprensión de los impactos de las políticas laborales en sectores tradicionalmente marginados y ofrece valiosas perspectivas para el diseño de futuras intervenciones que busquen promover la equidad y el bienestar en el mercado laboral ecuatoriano.

Si bien esta investigación proporciona valiosas perspectivas sobre el impacto inmediato de la política del salario básico unificado en las trabajadoras del hogar en Ecuador, es importante reconocer sus limitaciones y proponer recomendaciones para futuros estudios. En primer lugar, se recomienda encarecidamente la realización de estudios de seguimiento a largo plazo para evaluar la sostenibilidad y la evolución de los efectos observados, lo que permitiría una comprensión más completa del impacto de la política a través del tiempo. Además, futuras investigaciones podrían beneficiarse enormemente de un enfoque cualitativo (como

entrevistas o grupos focales con trabajadoras del hogar para comprender cómo perciben los cambios en sus condiciones laborales y qué barreras enfrentan) que complemente los hallazgos cuantitativos, explorando en profundidad cómo la política ha afectado la calidad de vida y las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar desde su propia perspectiva. Por último, los resultados de este estudio subrayan la necesidad crítica de desarrollar políticas complementarias que aborden de manera específica las desigualdades persistentes identificadas, particularmente aquellas relacionadas con la ubicación geográfica, el nivel educativo y las características demográficas. Se sugieren intervenciones específicas como programas de capacitación técnica y certificación laboral para trabajadoras del hogar, con énfasis en zonas rurales, que mejoren su acceso a empleos más formales y mejor remunerados.

Referencias

- Banyuls, Josep. 2009. *Economía laboral*. Valencia, España: Universitat de Valencia. Departament d' Economia Aplicada.
- Bhorat, Haroon, Aidaiah Lilenstein, y Ben Stanwix. 2020. *The Impact of the National Minimum Wage in South Africa: Early Quantitative Evidence*. A Report for the National Minimum Wage Commission, Cape Town: Development Policy Research Unit (DPRU), University of Cape Town.
- Blofield, Merike. 2019. "The politics of social policies in Latin America". *Latin American Research Review* 54, no. 4: 1056-1064.
- Bradley, Henry. 2021. "The Federal Minimum Wage: In Brief". *Congressional Research Service*. R43089.
- Campos, Raymundo, y Alma Santillán. 2017. "The impact of the minimum wage on income and employment in Mexico". *CEPAL Review* 122: 189-216.
- Card, David, y Alan Krueger. 1994. "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania". *American Economic Review* 84(4): 772-793.
- Castel, Ruth. 2021. "The Contradictions of Formalization: Domesticity and Paid Domestic Work in Mozambique and Angola". *e-cadernos CES no. 35 Políticas laborais e justiça redistributiva*: 140-162.
- Chieh, Wang, Chung Chien, y Hwang Jen. 2018. "The impact of minimum wages and foreign domestic workers in Taiwan". *Australian Economics Papers*, no. 18: 168-193.
- Cuong, Nguyen. 2013. "The impact of minimum wages on employment of low-wage workers". *Economics of Transitions and Institutional Change Vol 21(3)*: 583-615.
- De Melo, Joana, Ana Neves, y Guilherme Hirata. 2016. "Effects of domestic worker legislation reform in Brazil". *Working paper number 149*:1-28.
- Dinkelman, Taryn, y Vimal Ranchhod. 2012. "Evidence on the impact of minimum wage laws in an informal sector: Domestic workers in South Africa". *Journal of Development Economics* 99, no. 1: 27-45.
- Fang, Tony. 2022. "Minimum Wages in Developing Countries". *IZA – Institute of Labor Economics*. no. 15340: 1-30.
- Fang, Tony, Morley Gunderson, y Carl Lin. 2021. "The impact of minimum wages on wages, wage spillovers, and employment in China: Evidence from longitudinal individual-level data". *Review of Development Economics Vol 25, Issue 2*: 854-877.
- Galvis, José. 2014. "Antecedentes, teorías y concepciones sobre el salario". *Revista académica e institucional de la Universidad Católica de Pereira*. no. 95: 71-88.
- Gerónimo, Kimberly. 2018. "Improving working conditions for domestic workers in Chile". *International Development program, John F. Kennedy School of Government, Harvard University*.
- Grau, Nicolás, Jorge Miranda, y Esteban Puente. 2018. "The Effects of the Minimum Wage on Employment and Wages". *Facultad de economía y negocios de la Universidad de Chile. Serie de Documentos de Trabajo SDT-466*.
- Guarnizo, Luis, y Guadalupe Rodríguez. 2017. "Paid domestic work, globalization, and informality". *POPULATION, SPACE AND PLACE*.
- Gudibande, Rohan, y Jacob Ravindra. 2018. *Minimum Wages for Domestic Workers: Impact Evaluation of the Indian Experience*. GLO Discussion Paper, no. 294, Maastricht: Global Labor Organization (GLO).
- Katzkowicz, Sharon, Pedetti, Gabriela, Martina Querejeta, y Marcelo Bergolo. 2021. "Low-skilled workers and the effects of minimum wage in a developing country: Evidence based on a density-discontinuity approach". *World Development* 139:105279.

- Kennedy, Elizabeth. 2016. “When the Shop Floor is in the Living Room: Toward a Domestic Employment Relationship Theory”. *NYU Annual Survey of American Law*. Vol 67 no. 4.
- Lexartza, Larraitz, María José Chaves, y Ana. Carcedo. 2016. “Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe”. *OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe*.
- Lóyzaga, Octavio, y Verónica Curiel. 2014. “El trabajo doméstico. Análisis crítico”. *Alegatos no. 87*: 351-382.
- Neetha, N. 2021. “Misconstrued Notions and Misplaced Interventions: An Assessment of State Policy on Domestic Work in India”. *Indian J Labour Econ.*; 64(3): 543–564.
- Odeku, Kola. 2019. “An Overview of Domestic Work Phenomenon”. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol 5 no. 9: 697-704.
- Onukogu, Obinna. 2013. “Minimum wage policy and domestic workers in Zambia”. *International Institute of Social Studies* (Institute of Social Studies).
- Organización Internacional del Trabajo. 2011. “Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years After the Adoption of the Domestic Workers Convention”. *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, no. 189 (2021).
- Organización Internacional del Trabajo. 2020. “C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)”. Accedido en 2023.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095.
- Organización Internacional del Trabajo. 2011. *Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Convenio 189 promulgado en la Asamblea N° 100 de la organización, Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. 2014. *Sistemas de salarios mínimos*. Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión. Estudio General de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- .2022. *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. 2022. “Definición y objeto.” Accedido en 2022.
[https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang-es/index.htm).
- Patel, Leila, Senzelwe Mthembu, y Lauren Graham. 2020. “The National Minimum Wage in the Agriculture and Domestic Work Sectors”. *University of Johannesburg. Centre for Social Development in Africa*.
- Sedacca, Nathalie. 2002. “Domestic Workers, the ‘Family Worker’ Exemption from Minimum Wage, and Gendered Devaluation of Women’s Work”. *Industrial Law Journal, Volume 51, Issue 4*: 771–801.
- Tokman, Víctor. 2010. “El empleo en la crisis: efectos y políticas”. *CEPAL*.
- Torres, Diego. 2016. *Aumento del salario mínimo y su impacto en el empleo: un análisis de datos de panel para México 2005-2014*. Tesis presentada ante el Colegio de la Frontera Norte para la obtención del grado de Maestro en Economía Aplicada, Tijuana, México: Colegio de la Frontera Norte.
- Valenzuela, María, y Claudia Mora. 2009. *Trabajo doméstico: un largo camino al trabajo decente*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.