

Seguridad social para personas trabajadoras del hogar en México: una propuesta

RENATA TURRENT HEGEWISCH
TONATIUH MARTÍNEZ AVIÑA
LEYLA ACEDO UNG
HUGO A. GARCIAMARÍN HERNÁNDEZ



CUADERNOS DE POLÍTICAS
PARA EL BIENESTAR

1

CUADERNOS DE POLÍTICAS
PARA EL BIENESTAR

I

Conferencia Interamericana
de Seguridad Social

Secretario general
Gibrán Ramírez Reyes

Políticas para el Bienestar (año 1, núm. 1) es una publicación seriada de periodicidad irregular, editada por la Conferencia Interamericana de Seguridad Social. San Ramón s/n, Col. San Jerónimo Lídice, alcaldía Magdalena Contreras, C. P. 10100, Ciudad de México. Tel. 55 5377 4700, <https://ciss-bienestar.org/>

El cuidado de la edición estuvo a cargo de Alejandra Torres Hernández y Antonio Álvarez Prieto.

Se permite la reproducción parcial o total de este documento siempre y cuando se cite debidamente la fuente.

ISBN: 978-607-8088-50-8

Seguridad social
para personas
trabajadoras
del hogar
en México:
una propuesta



CISS
SEGURIDAD SOCIAL
PARA EL BIENESTAR

ÍNDICE

PREÁMBULO	9
INTRODUCCIÓN	11
NOTA METODOLÓGICA	15
LA NATURALEZA DEL TRABAJO DEL HOGAR	17
<i>El perfil de las trabajadoras del hogar en México</i>	21
EXPERIENCIAS INTERNACIONALES	29
PROPUESTAS CISS PARA EL CASO MEXICANO	39
<i>Modelo dinámico de incorporación</i>	42
<i>Fortalecimiento de derechos</i>	52
<i>Retos futuros</i>	56
CONCLUSIONES	61
APÉNDICE, grupo focal con trabajadoras del hogar	63
REFERENCIAS	69

PREÁMBULO

El 5 de diciembre de 2018, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió un fallo histórico: calificó como inconstitucional que las empleadoras no estén obligadas a inscribir a las trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).¹ Esto a partir del amparo promovido por María Rosario N., de 80 años, quien tras su despido exigió indemnización, pago de salarios caídos, prima vacacional, prima de antigüedad, aguinaldo y horas extras.

En consecuencia, la Corte resolvió que el IMSS debía implementar un “programa piloto” para incorporar a las trabajadoras del hogar durante el primer semestre de 2019 y con duración de más de 18 meses, así como presentar una propuesta legislativa al Congreso de la Unión en un plazo no mayor a tres años. El objetivo: diseñar y ejecutar un régimen especial para ellas y, posteriormente, presentar al Congreso de la Unión, en no más de tres años, un paquete de reformas para su incorporación formal al sistema de seguridad social.

Según la resolución del amparo, el esquema debería señalar de forma clara y sencilla las obligaciones patronales, contemplar un registro obligatorio por parte de los patrones y tomar en cuenta las particularidades del trabajo

¹ Véase Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Resolución de Amparo Directo 9/2018”. Disponible en https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento_dos/2018-09/A.D.%209-2018%20%20.pdf

del hogar remunerado. Además, el fallo indicó al IMSS la inclusión en este régimen de, al menos:

- 1) Riesgos de trabajo
- 2) Enfermedades
- 3) Maternidad y guarderías
- 4) Invalidez y vida
- 5) Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

Ante esta situación, la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) se dispuso a dar seguimiento al proyecto del IMSS y generar un esquema de incorporación para que el caso mexicano pueda replicarse en otras latitudes. Dicho modelo se basa en las particularidades de este tipo de trabajo y en las condiciones específicas de México, pero también toma en cuenta las experiencias exitosas de otros países de América Latina. Con ello, busca que el estudio no sólo sea de interés para México, sino que también tenga relevancia en las discusiones sobre el tema en el resto del continente.

Con este primer cuaderno de la serie Políticas para el Bienestar, pretendemos abonar a la discusión sobre mecanismos de incorporación a la seguridad social para trabajadoras del hogar; abrir el diálogo sobre las características que debería tener un modelo enfocado a México y repensar las experiencias latinoamericanas para mejorar la situación de las trabajadoras del hogar en las Américas.

Agradecemos a todas las trabajadoras del hogar que participaron en el grupo focal, por compartir sus experiencias e ideas. También reconocemos la dedicación y colaboración de Andrea García Márquez, becaria en la Conferencia Interamericana de Seguridad Social para la realización del presente documento.

INTRODUCCIÓN

La incorporación de las trabajadoras del hogar a la seguridad social es un problema sumamente complejo que en años recientes ha empezado a ser prioridad de los gobiernos. Si bien siempre ha sido un tema a discusión,² fue hasta inicios de siglo, con el surgimiento de gobiernos progresistas en el continente y el lanzamiento del Convenio 189 por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),³ que la región americana empezó a plantearse seriamente cómo garantizar el derecho humano de la seguridad social a quienes se desempeñan en este tipo de labor.

Para lograr lo anterior, existen al menos tres grandes problemas: la singularidad del trabajo, los modelos de incorporación y la forma de contribución, así como la disparidad en la legislación entre los trabajadores “tradicionales” y las trabajadoras del hogar⁴. Esta labor es distinta

² Ya en 1942, durante la fundación de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, los países miembros planteaban la necesidad de enfrentar el problema de la seguridad social para el trabajo doméstico. Véase Hugo A. Garciamarín, *La fundación de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (1942)*, CISS, México 2019.

³ Véase Organización Internacional del Trabajo, “Convenio 189”. Disponible en <https://www.ilo.org/legacy/spanish/buenos-aires/trabajo-infantil/resource/docs/sabermas/normativa/c189.pdf>

⁴ En este trabajo utilizamos el término *trabajadora del hogar* para referirnos a cualquier persona que realice trabajos remunerados relacio-

a otras porque la realizan fundamentalmente mujeres en contextos de vulnerabilidad, sin ningún tipo de prestación ni contratos escritos, y con un vínculo laboral mediado por la intimidad del hogar.

Es importante precisar que no existe un único modelo para incorporar a las trabajadoras del hogar a la seguridad social. La ley de cada país las contempla de diferente manera y en algunos casos, como el mexicano, no está establecido que su inscripción a la seguridad social sea obligatoria. Tanto por la singularidad del trabajo como por la legislación y las instituciones de seguridad social de cada país, los modelos de incorporación suelen ser diferentes y atienden circunstancias específicas. En algunos casos, las respuestas de los gobiernos son exitosas, en otros definitivamente no. Esto dificulta el desarrollo de propuestas generales para atender el problema.

Si bien el Convenio 189 de la OIT está enfocado en asegurar que este sector laboral tenga los mismos derechos que otros tipos de trabajo, hay países que, pese a haberlo ratificado, no han avanzado en la materia; otros que no lo ratificaron, pero han logrado mitigar el problema, y otros tantos en los que, pese a la ratificación, parece que son otros mecanismos, como leyes diferenciadas, los que influyeron en la incorporación de un gran porcentaje de trabajadoras.

La peculiaridad mexicana es que la sentencia de la Suprema Corte ordenó al IMSS crear un programa piloto

nados con la limpieza, manutención y cuidado dentro de una vivienda, sin tomar en cuenta jardineros, choferes y porteros. Además, llamamos *empleadora* a cualquiera que contrate de manera formal o informal servicios de trabajo en el hogar. De igual forma, para reflejar la realidad, hacemos notar que se generaliza en femenino a fin de visibilizar que el trabajo del hogar ha sido feminizado.

para incorporar a las trabajadoras del hogar a la seguridad social,⁵ sin que por el momento hubiera modificaciones en la ley. De hecho, el fallo plantea que tales modificaciones se realizarán una vez que el programa esté ya en funciones. Por lo anterior, en este cuaderno desarrollamos nuestra propuesta de un modelo sin detenernos demasiado en las necesarias modificaciones de ley.

En las siguientes páginas desarrollamos dicha propuesta en tres apartados. En el primero nos centramos en lo que llamamos *la naturaleza del trabajo*, es decir, las características particulares del trabajo del hogar que deberían tomarse en cuenta al momento de elaborar una política pública: el tipo de contratación, las dinámicas laborales, la forma de pago y las peculiaridades de las relaciones de poder. De igual forma, hacemos un diagnóstico de la situación económica y social predominante de este sector en México.

En el segundo hacemos una comparación de las experiencias latinoamericanas que han logrado alcanzar una tasa de cobertura de 40 % o más (Argentina, Brasil, Chile, Ecuador y Uruguay). Todo esto para responder la pregunta *¿qué características facilitan el éxito de un modelo de incorporación de seguridad social?*, y así identificar qué elementos deberían contemplarse para el caso mexicano.

En el último, elaboramos formalmente nuestra propuesta a partir de tres aspectos principales: el modelo dinámico de incorporación, el fortalecimiento de derechos y los retos futuros. En primer lugar, planteamos que la responsabilidad de inscripción debe ser compartida y accesi-

⁵ Para revisar el programa piloto del IMSS, véase IMSS, "Programa Piloto para Personas Trabajadoras del Hogar". Disponible en <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar>

ble, y contar con un método de contribución que no excluya a las trabajadoras con menor ingreso. En segundo término, proponemos mecanismos que podrían garantizar que las empleadoras cumplan con sus obligaciones, como el acompañamiento gubernamental a partir de diferentes etapas y formas de fiscalización, o redes de colaboración que podrían fortalecer los lazos entre trabajadoras, fomentando la apropiación de derechos. Finalmente, planteamos los retos que éste y otros modelos deberían contemplar a futuro: la sindicalización, los cambios legislativos y los asuntos migratorios.

Con lo anterior, pretendemos ofrecer al lector un análisis interdisciplinario que muestre las diferentes aristas de la incorporación de las trabajadoras del hogar a la seguridad social y que derive en propuestas de política pública en las Américas. Esperamos que quien tenga este texto en sus manos lo encuentre interesante pero, sobre todo, útil para pensar el problema de otra forma.

NOTA METODOLÓGICA

En el diseño de esta propuesta de política pública recurrimos a los enfoques positivistas e interpretativos. A grandes rasgos, el enfoque positivista fundamenta que las políticas públicas tienen causas específicas, las cuales pueden ser conocidas objetivamente. Por otro lado, el enfoque interpretativo fundamenta que los problemas sociales no pueden ser estudiados objetivamente porque éstos se basan en un discurso que limita y construye el imaginario colectivo.

Dentro de los enfoques expuestos, existe un espectro que permite tomar algunas ideas de ambos, por ello, para la creación del presente cuaderno utilizamos un *enfoque blando-duro*, es decir, una versión moderada del enfoque interpretativo que incluye ciertos aspectos del enfoque positivista, como el análisis comparado y las recomendaciones de política pública.⁶ También consideramos necesario recurrir a grupos focales para tener un análisis más integral y conocer de primera mano las especificidades de las experiencias laborales.

Por último, realizamos un análisis interseccional que nos permite identificar realidades específicas que atañen a las trabajadoras del hogar, tales como edad, nivel educativo, raza, identidad sexual y estado civil. Esto nos permite dimensionar

⁶ José Luis Méndez, “Posiciones para la sustentación de enfoques y modelos de políticas públicas” (ponencia presentada en el curso Enfoque de estudios y etapas de las políticas públicas), México, 2019.

que existen otras atenuantes en el abordaje de la actividad laboral. Los trabajos etnográficos, vistos con la lupa feminista, permiten observar cómo la lógica de género jerarquiza y excluye de las estructuras económicas a determinados grupos, reproduciendo las condiciones de subordinación.⁷

Para el acopio de información utilizamos técnicas cuantitativas y cualitativas. Con las primeras, analizamos y describimos el perfil de las trabajadoras del hogar en México, y comparamos los esquemas de contribución de los diferentes países. En el ámbito cualitativo, pusimos en práctica la técnica de *grupo focal*. El objetivo de este ejercicio fue entender de mejor manera la naturaleza del trabajo, presentar nuestro modelo de afiliación a la seguridad social, y recibir retroalimentación al respecto, específicamente sobre las barreras o desafíos que podrían presentar en su implementación. Para la composición del grupo focal, solicitamos ayuda de una trabajadora del hogar con más de 10 años de experiencia en esta actividad laboral y utilizamos la técnica de *bola de nieve* para reclutar a otras participantes. Sus nombres se mantienen en el anonimato para proteger su identidad.

Para conocer qué elementos permitirían que funcione un modelo de incorporación a la seguridad social como el que aquí proponemos, emprendimos un análisis comparado entre casos de América Latina. Para esto, usamos el método que agrupa casos diferentes con resultados similares.

⁷ Myriam Brito, "División sexual del trabajo: espacio público, espacio privado, espacio doméstico", en Hortensia Moreno y Eva Alcántar (coords.), *Conceptos clave en los estudios de género*, PUEG, México, 2016, pp. 62-90.

LA NATURALEZA DEL TRABAJO DEL HOGAR⁸

Históricamente, el trabajo remunerado en el hogar se ha basado en los arreglos de palabra. Esto es, en la forma en la que dos partes se ponen de acuerdo, sin contrato escrito de por medio para la realización de ciertas labores a cambio de un pago, usualmente en efectivo y en especie. A diferencia de otras labores, la base de estos acuerdos es la confianza de la empleadora en la trabajadora, pues implica abrir las puertas de la intimidad a otra persona externa a la familia. El problema es que esa misma confianza y la dinámica del hogar nublan el entendimiento de las obligaciones patronales, al grado de confundir derechos como el

⁸ Para el estudio de diferentes perspectivas sobre la naturaleza del trabajo del hogar remunerado, véase Bruno Lautier, "Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño", *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 4, vol. 65, pp. 789-814, 2003; Marta Cebollada Gay, *Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública*, Conapred, México, 2017; Mary Goldsmith, "De sirvientas a trabajadoras del hogar: la cara cambiante del servicio doméstico en la ciudad de México", *Debate Feminista*, vol. 9, abril de 1998, pp. 85-96; Mary Goldsmith, "Trabajo doméstico asalariado y desarrollo capitalista", *Portal de ideas feministas*, 1981. Disponible en https://ideasfem.wordpress.com/textos/i/i17/#_ftn1; Mónica Patricia Toledo González, "Entre muchachas y señoras. Arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México", tesis de doctorado, CIESAS, México, 2014.

acceso a la salud, la seguridad social y el trato digno, con actos de buena voluntad.⁹

Tradicionalmente, las trabajadoras del hogar eran facilitadoras de las labores de la casa que, a su vez, le “correspondían” a otra mujer, la cual, pese a su posición privilegiada, tenía que desenvolverse en ese espacio privado.¹⁰ Es decir, consistía en una relación de dominación por la posición social y económica de ambas —hacia el exterior, ambas eran dominadas; en su relación mutua, una dominaba a la otra—, siendo que las dos ocupaban el mismo espacio de desigualdad: el hogar.¹¹

A diferencia de otros tipos de relación laboral, la trabajadora del hogar y la empleadora comparten intimidad. Esto genera cierta familiaridad entre ellas, ya que existe mayor intercambio de información sobre las historias y problemáticas de la vida personal de cada una, lo que hace posible la creación de un eventual vínculo emocional. Dicho vínculo suele oscurecer la línea entre los ámbitos laborales y afectivos, complicando la relación de poder. A este fenómeno le llamamos “opresión benevolente” ya que, similar a lo que sucede con el

⁹ El trabajo del hogar es fundamental para la “reproducción social”, pues es indispensable para el desarrollo y mantenimiento del mercado. Véase Mónica Toledo, *op. cit.*

¹⁰ Mary Goldsmith “De sirvientas a trabajadoras”, *op. cit.*; Mónica Toledo, *op. cit.*

¹¹ La división sexual del trabajo alude a la asignación de tareas, prácticas, funciones y espacios, a partir de las diferencias biológicas entre los seres humanos. El espacio interior o doméstico ha sido considerado como un territorio natural de lo femenino, de ahí que las actividades desarrolladas en él difícilmente sean reconocidas como un trabajo, como sí lo sería si éstas se hicieran en el espacio público. Al respecto, véase Michael Warner, *Público, públicos, contrapúblicos*, FCE, México, 2012.

sexismo benevolente,¹² el falso sentido de protección y salvación del agente poderoso hacia el oprimido, y de incompetencia de este último, replican estructuras patriarcales de dominación que se esconden bajo la noción de la buena voluntad.

De hecho, en México por muchas décadas se usó esta intimidad en la relación laboral para justificar legalmente la exclusión de las trabajadoras del hogar de esquemas de seguridad social. Se fundamentaba que, aunque fuera de manera indirecta, ya contaban con protección de derechos laborales, pues sus empleadoras tenían estas garantías y el hecho de trabajar y vivir en el mismo hogar les “transfería” estos derechos.¹³

Al día de hoy, estos lazos siguen enmarcados por la dominación y la desigualdad, por lo que tiende a normalizarse la condición de vulnerabilidad. De acuerdo con Sara Hidalgo¹⁴ y con el grupo focal que se realizó para este cuaderno, las trabajadoras del hogar suelen interpretar el trato digno por parte de las empleadoras —el pago horas extras o de consultas médicas, por ejemplo— como un favor personal, no como el cumplimiento de una obligación.

Ahora bien, como lo señala Mary Goldsmith,¹⁵ en las últimas décadas se han experimentado varias modificaciones en

¹² Sobre sexismo benevolente, véase María Lameiras Fernández, Yolanda Rodríguez Castro, María Victoria Carrera Fernández y María Calado Otero, *Del sexismo hostil al sexismo benevolente: la nueva cara del sexismo en las sociedades occidentales*, *Estudios de antropología biológica*, núm. 1, vol. 14, pp. 73-89, 2009.

¹³ Sara Hidalgo, “The Making of a ‘Simple Domestic’: Domesric Workers, the Supreme Court, and the Law in Postrevolutionary Mexico”, *International Labor and Working-Class History*, pp. 55-79, 2018.

¹⁴ *Idem*.

¹⁵ Mary Goldsmith, “De sirvientas a trabajadoras”, *op. cit.*

las dinámicas del trabajo doméstico remunerado. Hoy en día es más común la modalidad de *entrada por salida* y con múltiples empleadoras, que la modalidad *de planta* con una sola. Sin embargo, existen elementos constantes como la discriminación y la desvalorización de este tipo de trabajo. Según el estudio *Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Estudio Cuantitativo*, realizado por Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) en el 2018, el 14 % de las encuestadas habían recibido alguna vez maltrato verbal (gritos, groserías o humillaciones), 16 % experimentó revisiones físicas a sus pertenencias, 25 % de las trabajadoras de origen indígena señalaron tener prohibido hablar una lengua indígena, y un 7 % señalaron maltrato físico (golpes).

De igual forma, en los últimos años, más mujeres han accedido al mercado laboral, dejando un “vacío” en el cuidado y la atención del hogar, provocado, a su vez, que la demanda del servicio doméstico aumente. Sin embargo, esto no se ha visto reflejado en la valoración social ni económica del trabajo doméstico;¹⁶ para que esto suceda, es indispensable la creación de mecanismos de organización de las trabajadoras domésticas, que faciliten la apropiación de sus derechos.

Desafortunadamente, la organización gremial presenta complicaciones. A diferencia de otros oficios, la naturaleza de este trabajo está enfocada en actividades individuales, por lo cual la coincidencia presencial en el mismo espacio es complicada. En todo caso, las reuniones entre ellas sue-

¹⁶ En las desventajas del trabajo doméstico señaladas por las trabajadoras, se incluyen las relacionadas, en primer lugar, con la ausencia de seguridad social (16 %), pagos injustos (12 %), falta de prestaciones (11 %) y maltratos, gritos, insultos (8 %). Véase “Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Estudio cuantitativo. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación”, Conapred, México, 2018.

len darse en lugares públicos como parques o plazas, o mediante actividades familiares o amistosas, pero de esto rara vez resulta la asociación gremial.

En síntesis, el trabajo remunerado en el hogar se caracteriza por cinco rasgos principales:

- 1) Es una relación laboral sostenida fundamentalmente por acuerdos de palabra, y con pagos en efectivo y en especie.
- 2) Es una labor históricamente asignada a las mujeres, por estar vinculada a una desigualdad estructural.
- 3) Tiene un componente particular de intimidad que complica la relación laboral.
- 4) En él se tiende a normalizar la desigualdad y la dominación, asociando la garantía de derechos a actos de buena voluntad, creando una estructura de opresión benevolente.
- 5) Las personas que se dedican a esta actividad, lo hacen en contextos de vulnerabilidad, condicionados por su posición social y de género.

El perfil de las trabajadoras del hogar en México

Para estudiar el perfil de las trabajadoras del hogar en México, utilizamos la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE),¹⁷ la cual contempla las ocupaciones de jardi-

¹⁷ Véase Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Conjunto de datos: Población ocupada. Disponible en <https://www.inegi.org.mx/sis->

nero, chofer, vigilante, portero y trabajadora del hogar bajo el rubro de “trabajo doméstico remunerado”. Los datos confirman la elevada población de mujeres dedicadas al trabajo en el hogar remunerado; en promedio, desde 2005 y hasta 2018, hay 91 mujeres por cada 100 personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado. Destacamos que casi la totalidad (94.4 %) de varones de este grupo tiene ocupaciones como choferes, vigilantes, porteros y jardineros.¹⁸ Por tal motivo, el siguiente perfil sólo contempla a las mujeres registradas en esta actividad.

En 2018,¹⁹ 2 097 476 mujeres se desempeñaron en el trabajo del hogar remunerado.²⁰ De ellas, 568 000 (27 %) se encuentran en pobreza por ingreso —es decir, por debajo de la Línea de Bienestar Económico (LBE)—, el 50 % percibe un sueldo mensual inferior a 3000 pesos y el 42 % tiene entre tres y cinco hijos. Además, el 9.4 % habla alguna lengua indígena y un 28.6 % proviene de un estado distinto al de su residencia actual.²¹

temas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2010_pe_ed15/po.asp?s=est&proy=enoe_pe_ed15_po&p=enoe_pe_ed15

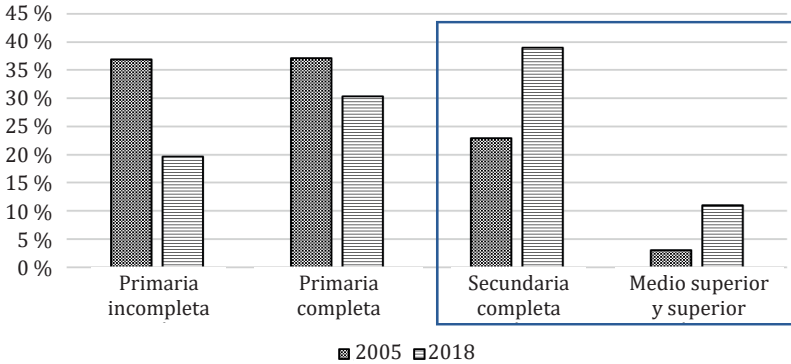
¹⁸ INEGI, Estadística a propósito del día internacional del trabajo doméstico. Disponible en http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/usieg/comunicados/25ene19/economia/3_diatrabajodomestico_3.pdf

¹⁹ Considerando el promedio de los cuatro trimestres de 2018.

²⁰ Algunas publicaciones indican que esta cifra ronda los 2.4 millones de personas, lo cual es equívoco por lo antes descrito y puede dar pie a evaluaciones sesgadas de la realidad de esta población.

²¹ Marta Cebollada Gay, “Propuesta de política pública para la formalización del trabajo del hogar remunerado en México”, *Problemas económicos y sociales de México*, Coordinación Ejecutiva de Investigación, Instituto de Investigación Belisario Domínguez, Legislatura LXIII, Seminario Permanente 2017.

**GRÁFICA 1. TRABAJADORAS DEL HOGAR REMUNERADAS.
DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN 2005-2018**



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI.

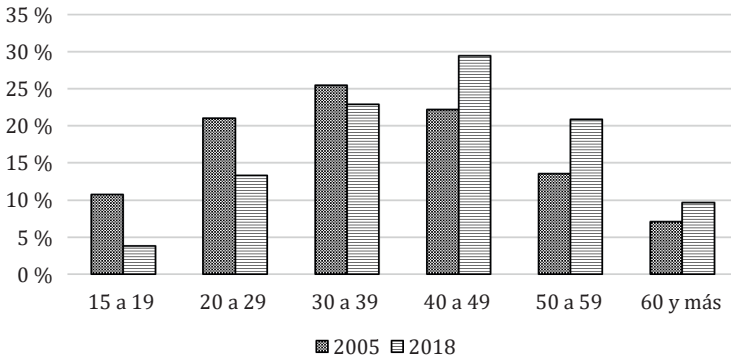
En 2005, el 37 % tenía estudios de primaria incompleta, mismo porcentaje de mujeres con primaria completa, el 23 % la secundaria completa y el 3 % cursó el nivel medio superior y superior. En 2018, el 20 % no había terminado la primaria, el 30 % la completó, un 39 % terminó la secundaria y el 11 % cursó el nivel medio superior y superior. En la actualidad, las trabajadoras del hogar tienen un mayor grado de estudios; el grupo de mujeres con secundaria completa y estudios a nivel medio superior y superior pasó de 26 % en 2005 a 50 % en 2018 (ver Gráfica 1). Sin embargo, el incremento de estudios no garantiza un mayor acceso ni demanda de seguridad social: en el 2005, el porcentaje de trabajadoras del hogar afiliadas al IMSS era de 0.087 %; para 2018, esta proporción fue de apenas un 0.1 %.²²

²² IMSS, *Datos abiertos*. Disponible en <http://datos.imss.gob.mx/group/asegurados>

Otra característica fundamental de este sector es el cambio de la estructura de los grupos de edad con una tendencia al envejecimiento. En 2005, la edad promedio era de 38 años, pero incrementó a 43 años en 2018 (ver Gráfica 2). Se distinguen seis grupos de edad con dos claras tendencias: una al alza y otra a la baja. La primera es que ha incrementado el número de mujeres mayores que se dedican a esta actividad y la segunda es que cada vez menos mujeres jóvenes eligen esta ocupación. Debido a la ausencia de seguridad social en este grupo laboral, uno de los principales problemas que producen estos cambios es que un gran número de mujeres no contarán con algún esquema de pensión, y tendrán que asistirse de la pensión no contributiva.

Para profundizar en el conocimiento de la dinámica del mercado de trabajo de las mujeres dedicadas a esta actividad, analizamos las horas/días trabajadas semanal-

**GRÁFICA 2. TRABAJADORAS DEL HOGAR REMUNERADAS.
DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD 2005-2018**

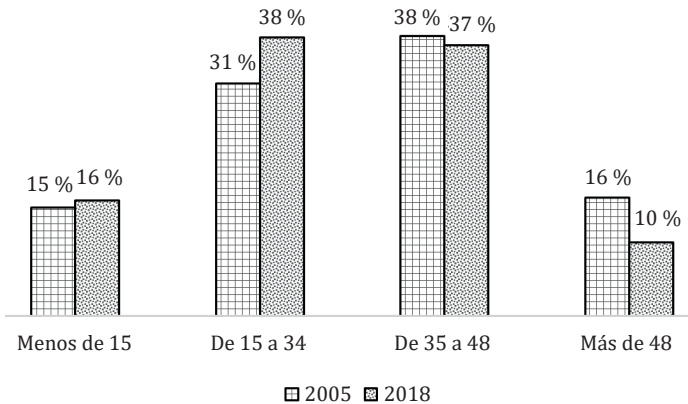


Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI.

mente. Entre 2005 y 2018, se dio una disminución de dos horas promedio trabajadas a la semana, es decir, pasó de 34 a 32 horas. Esto se explica por la disminución en el grupo de personas que trabajan más de 35 horas, que era mayoría en 2005, y el aumento en el que trabaja hasta 34 horas, mayoría en 2018. Una de las posibles explicaciones de esta disminución puede ser que cada vez menos mujeres viven en la casa donde laboran, pues las trabajadoras de planta tienen un horario más extenso que las de entrada por salida. De acuerdo con el INEGI (2010), en México sólo el 6.5 % de mujeres residía en el hogar en el que laboraban.

También ha cambiado la cantidad de días laborados en la semana: en 2005, el 44 % de las trabajadoras del hogar laboraba entre seis y siete días, y sólo un 30 % entre uno y

GRÁFICA 3. TRABAJADORAS DEL HOGAR REMUNERADAS.
DISTRIBUCIÓN POR HORAS TRABAJADAS
A LA SEMANA 2005-2018



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI.

cuatro. En 2018, el porcentaje de personas que trabajó en el grupo de seis y siete días fue del 30 %, mientras que el de entre uno a cuatro días subió a 41 %. La concentración de personas que trabajan menos horas y días a la semana puede obedecer a que esta actividad se está convirtiendo en una fuente secundaria de ingresos para las familias mexicanas. Es decir, debido a los bajos salarios del país, las mujeres dedicadas a esta actividad realizan otros trabajos adicionales como una estrategia para incrementar sus ingresos totales.

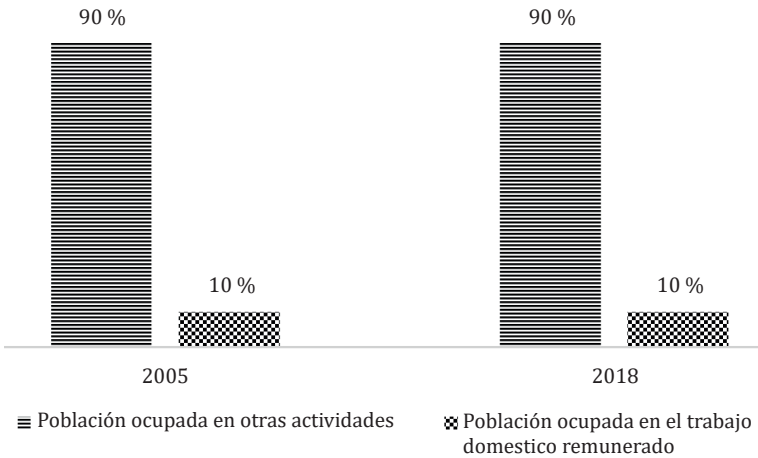
Del análisis de los salarios de las mujeres que se dedican a esta actividad, surgen diversas inquietudes. En primer lugar, se observa una caída en el salario promedio de las personas que se ocupan en el trabajo del hogar remunerado al pasar de 1.6 salarios mínimos en 2005 a 1.4 en 2018. En segundo lugar, resalta el hecho de que el grupo que más creció fue el de las mujeres que ganan menos de un salario mínimo, de 39 % en 2005 a 45 % en 2018. En este año, únicamente 0.3 % del total perciben más de 5 salarios mínimos (alrededor de 3600 personas).

Con el objetivo de comparar los salarios de hombres y mujeres, consideramos por un momento al grupo completo, y observamos que por cada hombre que percibe menos de un salario mínimo existen 27 mujeres que lo ganan; por cada uno que percibe entre tres y cinco salarios, hay cuatro mujeres; y por cada uno que gana más de cinco salarios mínimos hay 0.9 mujeres. A pesar de que es un trabajo feminizado, la brecha salarial se amplía en función del género: son principalmente hombres (choferes, vigilantes, porteros y jardineros) quienes perciben mayores salarios, evidenciando la valorización que la sociedad hace sobre las actividades que se realizan fuera del hogar.

El dato que más revela y preocupa es la relación de la población ocupada de mujeres y la población ocupada de

mujeres dedicada al trabajo doméstico remunerado. Desde el 2005 hasta la fecha, por cada diez mujeres que se dedican a una actividad diferente al trabajo del hogar remunerado, hay una mujer que se dedica a esta actividad. De 2005 a 2018, la población ocupada de mujeres (sin contar a las trabajadoras del hogar remuneradas) creció un 30 %, y en ese mismo lapso la población ocupada dedicada al trabajo del hogar remunerado creció un 31 %.²³ Estos datos evidencian que se vuelve casi obligatorio escoger únicamente a mujeres para realizar esta actividad.

GRÁFICA 4. POBLACIÓN OCUPADA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO Y EN CUALQUIER OTRA ACTIVIDAD 2005-2018



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI.

²³ Seis de cada 10 trabajadoras del hogar consideran que encontrar este tipo de trabajo es fácil, debido a la falta de requisitos en la contratación. Véase “Condiciones laborales de trabajadoras domésticas”, *op. cit.*

Con las cifras mostradas queda claro que las trabajadoras del hogar se encuentran en una posición vulnerable, sujeta al sexismo, el clasismo y el racismo que imperan en las instituciones sociales de México. Esta intersección entre género, raza, edad, nivel de estudios y/o ingresos hace que las trabajadoras del hogar sean uno de los grupos más precarizados y desvalorizados hasta la fecha. Estos datos nos permiten ver también que la división sexual del trabajo no se relaciona solamente con la diferenciación de funciones, sino también con las desigualdades económicas y sociales que produce y con el confinamiento de las mujeres a la subordinación. Por lo tanto, es imperativo que las propuestas de política pública que se implementen tengan un enfoque de equidad con un entendimiento profundo de la historia y la naturaleza de este tipo de trabajo. Esto con el fin de evitar su precariedad y su marginación.

EXPERIENCIAS INTERNACIONALES

Independientemente de las características del caso mexicano, consideramos que es necesario conocer cómo han enfrentado el problema los países con una tasa de cobertura mayor del 40 % (Argentina, Brasil, Chile, Ecuador y Uruguay),²⁴ esto para identificar los aspectos que podrían ser útiles para nuestra propuesta y saber si hay elementos que compartan entre sí.

Pese a que hay muchos estudios sobre el tema, la mayoría suelen centrarse en el convenio 189 de la OIT y en las modificaciones legales necesarias para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras del hogar. De hecho, expertas en la materia²⁵ han planteado como uno de los ejes principales de una política pública adecuada para el caso la ratificación del convenio y los cambios legales.

En consecuencia, la mayoría de los trabajos se enfocan más en la formalización del trabajo del hogar que en la seguridad social, la cual, en todo caso, es tomada como una consecuencia de dicha formalización.²⁶ En nuestra opinión, esto es un problema, pues no se ha puesto sobre la mesa si la ratificación del convenio y los cambios legales correspondientes

²⁴ Véase OIT, "Documento 16", *Documentos de Política de Protección Social*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2016. Todos los datos de este informe son anteriores a 2014.

²⁵ Al respecto, véase Marta Cebollada, "Hacer visible lo invisible", *op. cit.*

²⁶ Véase Larraitx Lexartzta, María Chaves y Ana Carcedo, *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*, Perú: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2016; y Hugo Valiente, *Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina*, CDE/ONU Mujeres, Paraguay, 2016.

realmente generan altas tasas de cobertura. Y en caso de que no sea así, ¿qué características facilitan el éxito de un modelo de incorporación a la seguridad social?

Una mirada a América Latina muestra que la ratificación del convenio es un signo de buena voluntad de los gobiernos, pero que no necesariamente desemboca en altas tasas de cobertura. Mientras que Argentina, Uruguay y Chile tienen una tasa de entre 60 % y 40 %; en Paraguay y Bolivia, países que también ratificaron el convenio, es menor del 10 %. En contraparte, Brasil, que apenas ratificó el convenio en 2018, para 2014 ya tenía una tasa del 42 %.²⁷

Algo similar ocurre con la legislación. En países con alta cobertura como Uruguay, Argentina y Brasil, las trabajadoras del hogar tienen los mismos derechos que cualquier trabajador. Sin embargo, aunque Costa Rica también ratificó el convenio y ha establecido igualdad ante la ley, su tasa de cobertura es del 33 %. Caso contrario es el de Chile, que dispone de especificidades legales para este tipo de trabajo, pero cuenta con una tasa de 48 %.²⁸

Lo anterior significa que la ratificación del convenio y los avances en las leyes no garantizan que las trabajadoras sean incorporadas efectivamente en la seguridad social. Entonces, ¿qué otras características podrían explicar el éxito de cada modelo? En nuestra opinión, hay nueve factores principales que deben considerarse: la obligatoriedad de la seguridad social, el vínculo laboral (contrato escrito o hablado), la responsable de la inscripción, la forma de inscripción, la forma de recaudación, el esquema de contribución, los mecanismos facilitadores para la contribución, la fiscalización y las sanciones. En la Tabla 1 explicamos cada una de ellas y sus diferentes cualidades.

²⁷ OIT, "Documento 16".

²⁸ Hugo Valiente, *op. cit.*

TABLA 1. FACTORES Y VARIABLES IDENTIFICADAS

Factores	Variables
Obligatoriedad de seguridad social.	* Sí * No
Vínculo laboral: cómo se establece, formal o informalmente, una relación entre la empleadora y la trabajadora.	* Contrato escrito obligatorio. * Acuerdo hablado o contrato escrito no obligatorio.
Responsable de la inscripción: quién da de alta la relación laboral para cumplir con la seguridad social.	* Empleadora * Trabajadora
Forma de inscripción:	* Internet * Presencial * Mixto
Forma de recaudación: Los mecanismos para cumplir con la contribución.	* Internet * Presencial (banco u oficina) * Mixto
Esquema de contribución: Mecanismos por los que individuos, empresas y Estado financian la seguridad social.	* Monto nominal * Tasa
Mecanismos facilitadores para la contribución: formas de conciliación entre bajos salarios, desigualdades estructurales y contribuciones para la seguridad social.	* Subsidios del Estado * Incentivos fiscales * Contribución diferenciada y/o excepciones
Fiscalización: Mecanismos para cumplir funciones fiscales.	* Aleatoria * Focalizada * Mixta
Sanciones: Penalizaciones por incumplimiento.	* Económicas * Penales (cárcel)

Fuente: Elaboración propia.

1. *Obligatoriedad de la seguridad social*

Consideramos que la obligatoriedad de la seguridad social es una condición necesaria, pero no suficiente. No hay ningún país con tasa de cobertura mayor del 40 % que no obligue a la incorporación, pero sí hay países —como Costa Rica— que, aunque cumplen con este requerimiento, no alcanzan dicho nivel de cobertura.²⁹

2. *Vínculo laboral*

En estos países, el vínculo laboral puede ser mediante contrato escrito o verbal. Brasil y Chile obligan a que haya contrato por escrito, pero Argentina, Uruguay y Ecuador —que tienen entre 70 % y 40 % de cobertura— permiten libertad de formas para el contrato.³⁰ Esto podría indicar que, más allá del instrumento legal, la clave está en la capacidad del gobierno para dar seguimiento a la incorporación de la trabajadora del hogar.

²⁹ *Idem.*

³⁰ Al respecto, véase Ley 26 844 “Régimen especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”, Argentina, 2013. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>; Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Ecuador. Disponible en http://www.sipi.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/sipi_normativa/ley_organica_para_la_justicia_laboral_y_reconocimiento_del_trabajo_en_el_hogar_ro_3er_supl_20-04-2015.pdf; Código del trabajo en Ecuador. Disponible en <http://servicios.agricultura.gob.ec/transparencia/2018/Abril%202018/literal%20a2/Codigo%20de%20Trabajo.pdf>; Ley N° 18.065, Trabajo Doméstico. Disponible en <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp1628929.htm>

3. Responsable de la inscripción

En todos los casos que estudiamos, la responsabilidad de la inscripción recae en la empleadora. Es probable que sea así porque es mucho más fácil que sean ellas las que tengan acceso a los métodos alternativos de inscripción, como los portales de Internet. Sin embargo, esta situación no ayuda a reducir brechas sociales, como la digital. Lo anterior desprotege en cierta medida a la trabajadora, quien está a expensas de que la empleadora cumpla con sus obligaciones.

4. Forma de inscripción y de recaudación

Estos países comparten la forma de inscripción, es decir, por Internet y de manera presencial. Lo mismo sucede en cuanto a la forma de recaudación, pues tienen mecanismos que permiten el pago presencial o por Internet, con cargo a tarjeta.

5. Esquema de contribución

Uno de los aspectos en donde existen más diferencias entre países son los esquemas de contribución. La mayoría determina la contribución a partir de una tasa sobre el sueldo pagado, salvo Argentina, que lo hace a partir del sueldo, la hora y la jubilación. Pero la mayor diferencia entre los países es el peso que se le da a las aportaciones (de las trabajadoras) y contribuciones (de las empleadoras). Para dar cuenta de esto, elaboramos la Tabla 2.

TABLA 2. APORTACIONES Y CONTRIBUCIONES
A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR
(PAÍSES SELECCIONADOS)

<i>País</i>	<i>Aportaciones</i>	<i>Contribuciones</i>	<i>Total</i>
<i>Uruguay</i>	18.10 %	15.895 %	33.995 %
<i>Argentina</i>	0.74 %	9.30 %	10.04 %
<i>Chile</i>	18.35 %	6.59 %	24.94 %
<i>Brasil</i>	11 %	22.3 %	33.3 %
<i>Ecuador</i>	11.15 %	9.45 %	20.60 %

Fuente: Elaboración propia con información del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Uruguay (la tasa mínima de aportaciones total es de 34 %, sin considerar porcentajes variables en función de la situación de cada asegurado); el Ministerio de Producción y Trabajo, y la Encuesta Permanente de Hogares, de Argentina, 2019; el Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, 2019; el Instituto de la Seguridad Social de Brasil, 2019 (se indica el porcentaje para la remuneración real), Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2019.

Como se puede ver, la composición de la tasa final de aportaciones y contribuciones para el pago de la seguridad social es variable, y depende de los valores considerados por cada país para alcanzar el equilibrio financiero de este esquema de afiliación en particular. Por ejemplo, en Uruguay, el piso mínimo porcentual de las contribuciones es del 15.89 %, y el de las aportaciones, del 18.1 %; es decir, la tasa mínima de aportaciones total es del 34 %, sin considerar el porcentaje variable para ambas partes. Además, el concepto que más peso tiene es el de jubilación, con 66 % del piso mínimo aportado.

En Argentina, las aportaciones y contribuciones a la seguridad social consideran cuotas por rangos de edad, rangos de horas laborados semanalmente y si la trabajadora está jubilada o no, lo cual habla de un análisis profundo de la naturaleza del trabajo y el perfil de las trabajadoras de este país. El concepto con mayor peso es el de seguro por riesgos de trabajo, con 51 % del total aportado.

Por su parte, Chile mantiene un esquema enteramente diferenciado para la trabajadora del hogar y la empleadora: la primera aporta a su fondo de ahorro para el retiro y salud; mientras que la segunda aporta al seguro de invalidez y sobrevivencia, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales e indemnización. El concepto que más peso tiene es de las aportaciones para el retiro, con 45.5 % del total.

Lo anterior da cuenta de la realidad y los retos de los sistemas de seguridad social de cada país, y esto sólo para atender a la población de las trabajadoras del hogar remuneradas; mientras que algunos países deciden financiar en mayor medida el ahorro para el retiro, otros optan por financiar los accidentes de trabajo.

6. Facilitadores y sanciones

Ahora bien, para garantizar la contribución de las empleadoras, estos sistemas combinan incentivos fiscales o cotizaciones diferenciadas con sanciones a quienes no cumplan con sus obligaciones. Argentina, Brasil y Chile premian a las empleadoras que contribuyen a tiempo y de manera constante con deducción de impuestos. Mientras tanto, en Ecuador y en Uruguay se plantean cotizaciones diferenciadas de acuerdo con el nivel socioeconómico y la situación

conyugal. En este segundo caso, cambia la contribución si la trabajadora es soltera o tiene hijas o hijos. Además, su norma responde a las especificidades del trabajo, pues pueden acceder a la seguridad social quienes laboran un mínimo de 13 jornadas al mes o 104 horas o 1.25 salario base de prestación. Lo anterior da cuenta de una cuestión muy importante, ya que 63.3 % de las trabajadoras no laboran a tiempo completo.³¹

En cuanto a las sanciones, todos los países establecen multas para las empleadoras que no inscriben a su trabajadora a la seguridad social. No obstante, Ecuador va más allá, pues el incumplimiento puede incluso alcanzar una sanción penal. La empleadora que no contribuya recibe una notificación y, en caso de no resolver la situación en un plazo de 48 horas, puede pasar de tres a siete días en prisión.³²

7. Fiscalización

Por último, todos estos países hacen mucho énfasis en los mecanismos para ubicar a las empleadoras que no están contribuyendo. Para ello, se han utilizado al menos dos estrategias: una focalizada y otra por denuncia —aunque en todos los casos hay una combinación de ambas—. Por ejemplo, en Argentina se fiscaliza a partir de estratos socioeconómicos, es decir, se localizan los barrios de clase media y alta, y se asume que hay altas posibilidades de que ahí exista trabajo del hogar. Otro ejemplo ilustrativo es el de Ecuador, donde se hizo un censo por “el trabajo digno” en

³¹ Larraitx Lexartza, María Chaves y Ana Carcedo, *op. cit.*

³² *Idem.*

viviendas donde también se suponía que podía haber trabajadoras del hogar. En la Tabla 3 sintetizamos cada una de las características mencionadas.

TABLA 3. ANÁLISIS COMPARADO DE LOS MODELOS DE INCORPORACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL (PAÍSES SELECCIONADOS)

	<i>Argentina</i>	<i>Brasil</i>	<i>Chile</i>	<i>Ecuador</i>	<i>Uruguay</i>
<i>Tasa de cobertura</i>	50% (2018)	42% (2013)	48% (2015)	43% (2015)	70% (2017)
<i>Sanciones</i>	Económica	Económica	Económica	Económica y prisión	Económica
<i>Fiscalización</i>	Mixta	Focalizada	Focalizada	Mixta	Focalizada
<i>Mecanismos facilitadores para la contribución</i>	Incentivos fiscales	Incentivos fiscales	Incentivos fiscales	Cotizaciones diferenciadas y excepciones	Cotizaciones diferenciadas y excepciones
<i>Esquema de contribución</i>	Monto nominal	Tasa	Tasa	Tasa	Tasa
<i>Forma de recaudación</i>	Mixto	Mixto	Mixto	Mixto	Mixto
<i>Forma de inscripción</i>	Mixto	Mixto	Mixto	Mixto	Mixto
<i>Responsable de la inscripción</i>	Empleadora	Empleadora	Empleadora	Empleadora	Empleadora
<i>Vínculo laboral (empleadora y trabajadora)</i>	Contrato escrito	Contrato escrito	Contrato escrito	Contrato escrito o verbal	Contrato escrito o verbal
<i>Seguridad social obligatoria</i>	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia con las referencias citadas en la tabla anterior.

Como puede verse, independientemente de las especificaciones legales o la ratificación del convenio, los modelos exitosos se basan fundamentalmente en:

1. Obligatoriedad de la seguridad social.
2. Esquemas de contribución que toman en cuenta la naturaleza del trabajo.
3. Facilitadores de contribución basados en incentivos fiscales y cotizaciones diferenciadas.
4. Seguimiento gubernamental a partir de mecanismos mixtos (focalizados y por denuncia) de fiscalización.
5. Sanciones claras para las empleadoras que no cumplan con sus contribuciones.

PROPUESTA CISS PARA EL CASO MEXICANO

Para lograr una política exitosa, es fundamental basar el diseño y la planeación de la política pública de afiliación en la naturaleza del trabajo, el perfil de las trabajadoras del hogar mexicanas y las estructuras laborales específicas del oficio, incluyendo las dinámicas de poder históricas y actuales. Aunado a lo anterior, tomamos en cuenta los siguientes aspectos:

1. Las especificaciones de la resolución de la SCJN, prestando especial atención en asegurar que el proceso de afiliación sea sencillo para las empleadoras, al igual que la inscripción y contribución.
2. La accesibilidad en el proceso de inscripción para las trabajadoras del hogar.
3. La experiencia de otros países en los que la afiliación de las trabajadoras del hogar a la seguridad social es obligatoria.
4. Una estrategia sólida de fiscalización.
5. Que no puede exigirse la formalización del trabajo como requisito para la afiliación, dada la naturaleza del trabajo del hogar en México.
6. La necesidad de incentivar la apropiación de derechos, mediante mecanismos de protección para garantizar que las trabajadoras del hogar puedan hacer frente, por lo menos de manera parcial, a la situación de opresión que hoy experimentan.

La propuesta de política pública que hacemos está dividida en los procesos diferenciados que deberían llevar a cabo la trabajadora y la empleadora. Sin embargo, para efectos de este cuaderno, ambos mecanismos funcionan simultáneamente. Además, se incluyen propuestas de difusión y alcance para lograr inscribir a un mayor número de trabajadoras del hogar.

El objetivo general de la presente propuesta es contribuir al crecimiento de la tasa de cobertura de las trabajadoras del hogar a la seguridad social.

Los objetivos específicos del programa son los siguientes:

- * Garantizar seguridad social para las trabajadoras del hogar.
- * Impulsar la movilidad social de las trabajadoras por medio del fortalecimiento de los derechos y la seguridad social.

Las trabajadoras serán las principales beneficiarias del programa, y podrán afiliarse a su cónyuge o concubino/a, hijos/as, padre y madre. La cobertura a la seguridad social a la que hacemos referencia incluye servicios médicos, fondo para el retiro, incapacidad, pensión por invalidez y vida, servicios velatorios y guarderías.

Por último, la propuesta de implementación está compuesta por tres ejes principales que han sido identificados y desarrollados a partir de la naturaleza del trabajo del hogar en México: modelo dinámico de incorporación, fortalecimiento de derechos y retos futuros.



Características necesarias para un modelo exitoso mediante el estudio de la naturaleza del trabajo

1

Modelo dinámico de inscripción

- 1.1 Esquema de inscripción de las trabajadoras del hogar
- 1.2 Comprobante de inscripción
- 1.3 Campañas de inscripción y habilidades tecnológicas
- 1.4 Esquema de contribución para empleadores
- 1.5 Campañas mediáticas

2

Fortalecimiento de derechos

- 2.1 Acompañamiento del Gobierno
 - 2.1.1 Intensivo
 - 2.1.2 Focalizado
 - 2.1.3 Aleatorio
- 2.2 Sistema de denuncias
- 2.3 Apropiación de derechos por medio de promotoras

3

Retos futuros

- 3.1 Migrantes trabajadoras del hogar
- 3.2 Organización y sindicalización
- 3.3 Cámaras de negociación
- 3.4 Posibles campos de propuestas legislativas

Modelo dinámico de incorporación

Esquema de inscripción para trabajadoras del hogar

El proceso inicia con la trabajadora inscribiéndose al IMSS, donde no sólo recibirá su número de seguridad social, sino también información sobre sus derechos. Las inscripciones podrán ser realizadas en la página de Internet, en una aplicación de celular, en las ventanillas del IMSS o en módulos estratégicos en espacios públicos. Estos últimos sirven para mitigar la exclusión por acceso a tecnología y disponibilidad de tiempo. Adicionalmente, recomendamos iniciar una campaña de inscripción que será operada con un programa de voluntariado.

Para que el registro sea sencillo —o evitar agregar barreras institucionales al proceso de apropiación de derechos— se requiere el menor número de datos y documentos posibles:

- * Nombre
- * CURP
- * Dirección de cada trabajo
- * Nombre de las empleadoras
- * Indicar si están siendo contratadas por medio de una empresa intermediaria (de ser así, la empresa será considerada su empleadora única y será responsable de la afiliación y pago de contribuciones, como se muestra más adelante).
- * Salario acordado con cada empleadora

Al inscribirse, la trabajadora del hogar recibirá una clave de acceso a un portal donde podrá consultar sus derechos, revisar si su(s) empleadora(s) han pagado las contribuciones correspondientes, así como actualizar el estatus de su(s) empleo(s). En caso de encontrar que las contribuciones para la afiliación no se han realizado, se podrá presentar una denuncia anónima. Además, se le entregará un comprobante de inscripción y una copia dirigida a su(s) empleadora(s), notificando el plazo de 30 días para iniciar con los pagos correspondientes a la seguridad social. Por último, las trabajadoras del hogar recibirán un comprobante de inscripción que servirá para avalar la relación laboral y el requerimiento de inscripción a la seguridad social.

Ésta es una manera de formalización dinámica del trabajo, sin obligar a empleadoras y trabajadoras a firmar un contrato tradicional, lo que podría desincentivar el proceso de afiliación. Aunado a esto, proponemos desarrollar un manual que oriente e informe a las trabajadoras sobre sus derechos humanos y laborales, así como mecanismos de denuncia.

Comprobante de inscripción

Al inscribirse, la trabajadora del hogar recibirá un comprobante que incluya la fecha en la que realizó el trámite, el nombre y la dirección de la empleadora, así como los acuerdos generales de la contratación (salario, días y horas de trabajo) y las obligaciones de la empleadora, como la afiliación dentro de los primeros 30 días de la inscripción, vacaciones, aguinaldo, horarios máximos, información sobre incentivos y compensaciones por buen cumplimiento. La

trabajadora le mostrará el comprobante de inscripción y le pedirá a la empleadora que acuse de recibido. Posteriormente, le entregará una copia y guardará el comprobante original. A pesar de que el comprobante de inscripción carece de muchas estipulaciones con las que cuenta un contrato, éste funge como protección en caso de falta de pago y, al extremo, en un litigio.

Campaña de inscripción

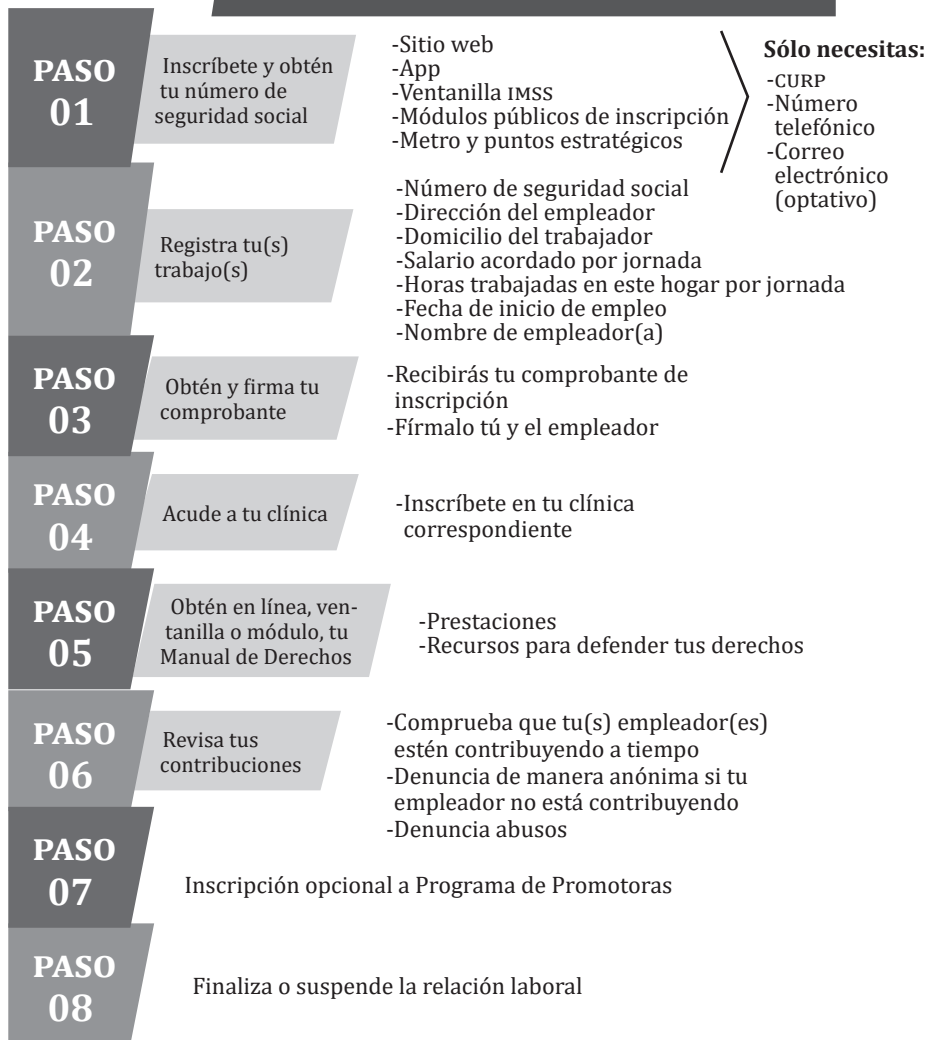
Para la campaña de inscripción se propone instalar módulos en lugares estratégicos operados por voluntarios en zonas de alta concentración. El proceso de afiliación en esta modalidad será igual al ofrecido en línea y en ventanillas. Los centros móviles estarán abiertos en horarios vespertinos y durante los fines de semana para captar un mayor número de trabajadoras. Recomendamos que éstos sean operados por voluntarios para mitigar el costo operativo. Los módulos buscan apoyar a las trabajadoras del hogar en el primer paso hacia la apropiación de sus derechos. En el grupo focal consultado para definir la viabilidad de esta propuesta, se mencionó de manera unánime que la inscripción sería muy complicada si no existieran los módulos, ya que el proceso les resulta complejo y abrumador.

Sugerimos que al inscribir a las trabajadoras del hogar, también será necesario capacitarlas en el manejo de la plataforma, para que ellas puedan acceder y hacer uso de ella sin necesidad de acudir a ventanillas o a un módulo. Lo anterior para enfrentar la brecha tecnológica que existe entre hombres y mujeres, y al mismo tiempo, dar autonomía a las trabajadoras del hogar.



CISS

Modelo dinámico para incorporación de trabajadoras del hogar



*Esquema de contribución
para empleadoras*

En respuesta a la resolución de la SCJN, específicamente a la sección donde informa que la inscripción y contribuciones deben ser sencillas para la empleadora, se propone un registro con los siguientes datos:

- * Nombre completo del responsable del pago de las contribuciones.
- * Dirección del hogar donde se recibirán los servicios.
- * Número social de la trabajadora del hogar.
- * Salario acordado.

Recomendamos crear un sistema que, al realizar el registro, arroje un tabulador que calcule el monto de las contribuciones, del aguinaldo y las prestaciones que tendrán que garantizarse de acuerdo con la Ley del Trabajo.

Para asegurar la simplicidad en el pago de las contribuciones, proponemos que la empleadora pueda realizar los pagos en cualquiera de las siguientes modalidades:

- * Compra de tarjetas de prepago en tiendas de autoservicio y ventanillas del IMSS para el pago de seguridad social
- * Cargo semanal o mensual automático a tarjeta de débito o crédito, para la cual podrán inscribirse en línea.
- * Pago semanal o mensual en la página de Internet del IMSS.
- * Compra de tarjeta de prepago IMSS.



Modelo de contribución para empleadores

PASO 01

Inscríbete en línea

- Nombre
- Dirección de tu hogar

PASO 02

Registra a la persona trabajadora

- Número de seguridad social de la persona trabajadora
- Monto por salario diario
- Horas por jornada

Obtendrás:

- Contribución por afiliación
- Obligación de pago de aguinaldo (monto)

PASO 03

Realiza tu pago a través de:

- Cargo mensual a tarjeta bancaria
- Página web
- Tarjeta IMSS prepago
- Tiendas de autoservicio y supermercados
- Aplicación de tu celular

PASO 04

Derechos y obligaciones

- Recibe un 50 % de descuento por hogar hasta por 12 meses al inscribirte dentro del primer mes de registro de la trabajadora
- Conoce más sobre sanciones por falta de contribuciones
- Conoce más sobre los derechos de la trabajadora

PASO 05

Finaliza o suspende la relación laboral

Por último, tanto la empleadora como la trabajadora del hogar tendrán la responsabilidad de informar al IMSS por medio del portal de Internet, vía telefónica o en las ventanillas del IMSS, sobre la suspensión o finalización de la relación laboral.

Empresas de outsourcing e intermediarios

Las contrataciones de servicios por Internet es una industria que crece rápidamente y a la que las legislaciones no han podido alcanzar. Existen varias empresas que ofrecen servicios de conexión entre trabajadoras del hogar y empleadoras, pero que se deslindan de la responsabilidad legal de la afiliación a la seguridad social y la transfieren directamente a la empleadora. Proponemos que las empresas sean obligadas a cobrar y hacer las contribuciones correspondientes a las horas de trabajo de cada trabajadora directamente al IMSS.

De esta manera, las trabajadoras podrán hacer sus denuncias de igual manera que con empleadoras directas, pero el IMSS podrá tramitar el cobro con las empresas intermediarias. Al responsabilizar a las empresas por el pago correspondiente de la seguridad social, se abre el camino a la regulación de este tipo de compañías en otras industrias y se facilita la gestión de quejas al IMSS.

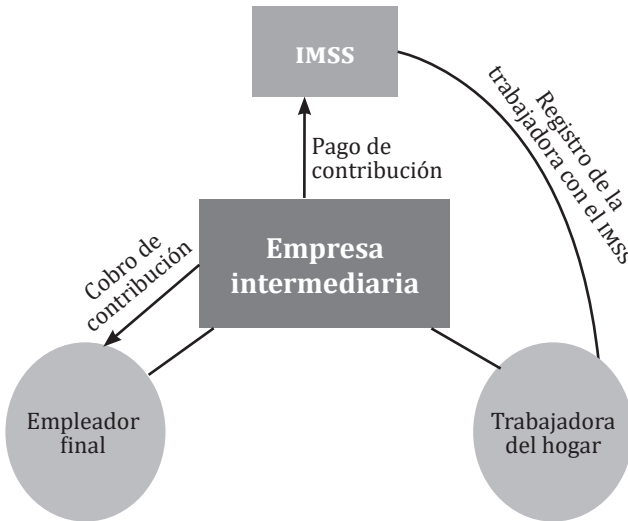
Esquema de contribución

Las cuotas para financiar al IMSS son tripartitas, pues los trabajadores, los empleadores y el gobierno federal entre-

gan recursos económicos al Instituto en función del sueldo nominal de los trabajadores. El cúmulo de aportaciones y contribuciones que financian los servicios del Instituto se calculan sobre el salario base de cotización (SBC), que puede leerse como una tasa de contribuciones.

Cada año, el IMSS presenta y difunde el documento intitulado *Prestaciones y fuentes de financiamiento de los regímenes de aseguramiento del IMSS*. En la versión de 2017, se indica que la tasa efectiva de contribución por derechohabiente fue de 24.481 %, de la que los empleadores contribuyeron con 16.57 %, los trabajadores con 2.561 % y el gobierno federal con 5.35 %.

DIAGRAMA 1. CONTRIBUCIÓN DE EMPRESAS AFILIADAS



Fuente: Elaboración propia.

Al respecto, proponemos que el esquema de contribuciones para el trabajo del hogar sea bipartito, y la empleadora absorba el costo de la afiliación. Del porcentaje total, la tasa de contribución será pagada en 78 % por la empleadora y en 22 % por el gobierno federal. Lo anterior como medida catalizadora y política reparativa por la devaluación y precariedad en las que el sistema ha mantenido históricamente a las trabajadoras del hogar. Consideramos que esta propuesta no es regresiva, ya que dicha actividad económica tendría una misma tasa, independientemente del sueldo.

Asimismo, sugerimos que, sin importar el número de empleadoras, el mínimo de horas de trabajo semanales para poder acceder a la seguridad social sea de 15. Esta cantidad mínima se justifica por el hecho de que el grupo más grande de trabajadoras labora entre 15 y 34 horas (36 %), y que también es el que más ha crecido a través del tiempo. De no alcanzar este número de horas, podrán realizarse las contribuciones voluntarias correspondientes, con el fin de poder acceder (o no perder) su seguridad social.

Subsidios

Dado el bajo nivel de afiliación en México, proponemos iniciar el programa de inscripciones con un subsidio a la empleadora de 50 % por hogar hasta por 12 meses continuos. Lo anterior siempre y cuando la empleadora inicie sus contribuciones dentro de los primeros 30 días en los que la trabajadora del hogar se registra. Se ofrece este incentivo por hogar y no por empleadora para desincentivar despidos injustificados y la posible duplicación de subsidios. Adicio-

nalmente, proponemos que, al tercer año consecutivo de cumplimiento responsable, se exente el pago de la contribución durante un mes.

Para el caso de las trabajadoras del hogar, proponemos mantener el subsidio de sus contribuciones por un periodo indefinido, pero revisar el porcentaje de afiliación cada año. Al llegar a los niveles de afiliación de los países latinoamericanos considerados como exitosos, que oscilan entre 45 % y 55 %, consideramos que el porcentaje del subsidio se deberá replantear.

Campaña mediática

Durante los primeros meses de inscripción, proponemos lanzar una fuerte campaña mediática en televisión, radio y redes sociales, en la que se expliquen las responsabilidades de las personas que emplean trabajadoras del hogar. También sugerimos informar durante la campaña sobre las sanciones a las que se atienden por incumplimiento de la ley.

Adicionalmente, se debe poner énfasis en la concientización sobre la precariedad y las violaciones a derechos a los que la mayoría de las trabajadoras se enfrenta. Además, se deben destacar en los beneficios resultantes de la inscripción, tanto para la trabajadora como para la empleadora. Será importante iniciar este proceso con reparaciones desde el lenguaje, usando términos respetuosos y valorando el trabajo del hogar desde la narrativa. Por último, la campaña deberá ser clara y concisa en los pasos que se deben tomar por ambas partes para iniciar el proceso de afiliación, de manera sencilla y ordenada.

Fortalecimiento de derechos

Acompañamiento del gobierno

Dado que las trabajadoras del hogar conforman un grupo históricamente marginado y ocupan espacios donde se combinan múltiples dimensiones de opresión, proponemos que el gobierno las acompañe y les ofrezca atención especializada. Para lo anterior, sugerimos que el gobierno intervenga en tres etapas de acompañamiento y protección institucional: intensiva, focalizada y aleatoria.

- i) *Intensiva*. Proponemos que en una primera etapa el gobierno atienda de manera puntual cada denuncia por falta de contribución o despidos injustificados, ejerciendo así un contrapeso indispensable en una relación laboral especialmente desigual. Recomendamos que esta etapa se realice en los primeros meses del proyecto y que la fecha de finalización se determine de acuerdo con las metas planteadas al arranque del programa.
- ii) *Focalizada*. La segunda etapa sería de un acompañamiento focalizado, en el que se seleccione una muestra representativa de hogares de clase media y alta, para impulsar la inscripción.
- iii) *Aleatoria*. Una vez que se logre un nivel de afiliación alto, es decir, mayor a 40 %, recomendamos utilizar mecanismos aleatorios para monitorear y fiscalizar a empleadoras que no estén cumpliendo con la ley.

De igual forma, contemplamos que la fiscalización pueda derivar de las denuncias anónimas de las trabajadoras.

Sistema de denuncias anónimas

En el portal de las trabajadoras del hogar se podrá revisar si las empleadoras están contribuyendo de manera puntual a su seguridad social. De encontrar anomalías, la trabajadora del hogar podrá denunciarlas por medio del portal, vía telefónica o por ventanilla, donde de manera anónima reportará la falta de pago al IMSS. Proponemos que éste tenga su propio sistema de monitoreo para evitar cargar toda la responsabilidad en la trabajadora y no incentivar que las empleadoras las amenacen con no denunciar.

Al recibir una denuncia, el IMSS hará una llamada a la empleadora para recordarle de sus obligaciones, seguido de una visita a su domicilio. En caso de que persista la evasión, podrá cobrarse una multa que, de acuerdo con la ley, pueda ser de 20 a 75 salarios mínimos de la entidad federativa en la que resida.

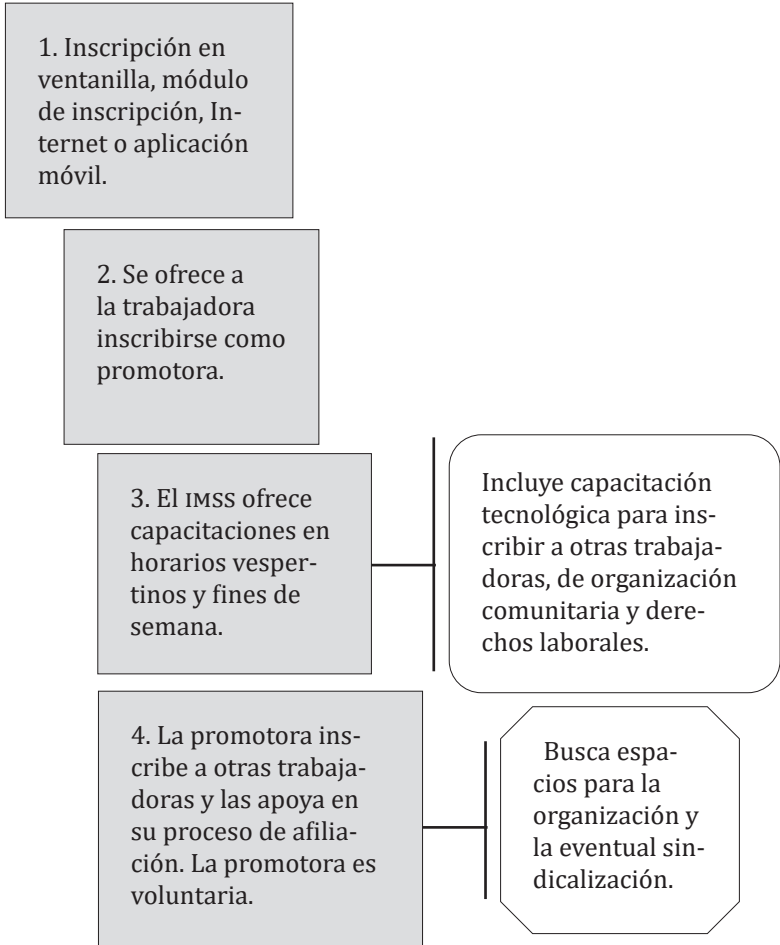
De la misma manera que las denuncias por falta de contribución, sugerimos que existan posibilidades para abrir otro tipo de denuncias como la violencia laboral. Dichas denuncias podrán ser por teléfono, por Internet o en persona. Es fundamental que las personas que reciban y gestionen las denuncias estén capacitadas en derechos humanos y enfoque de género, para evitar revictimizar a la trabajadora del hogar o desincentivar la denuncia.

*Apropiación de derechos
por medio de promotoras*

Proponemos crear una red de trabajadoras voluntarias que colaboren tanto en la apropiación de derechos y como en la afiliación de trabajadoras del hogar a la seguridad social. Las promotoras serían un impulso para la expansión del programa, que al mismo tiempo generaría lazos entre el gobierno y la comunidad. Además, en el corto y mediano plazos, fomentaría la creación de lazos de solidaridad que permitan abrir puertas de acceso más directas a la seguridad social.

Durante la inscripción, sugerimos informar e invitar a las trabajadoras del hogar a capacitarse para convertirse en promotoras. Recomendamos ofrecer sesiones de capacitación sobre cuestiones prácticas de la afiliación, pero también sobre derechos laborales y seguridad social. El posible proceso de inscripción y capacitación de promotoras se resume en el siguiente diagrama:

DIAGRAMA 2



Retos futuros

Aunado a lo anterior, consideramos que existen tres retos que tendrán que ser analizados de manera independiente, pero con carácter urgente, para no replicar esquemas que excluyan a grupos de trabajadoras aún más vulnerables, como las migrantes. También es importante seguir haciendo hincapié en la importancia de la sindicalización y la necesidad de las modificaciones legales.

Trabajadoras migrantes

En línea con las olas migratorias de personas trabajadoras en Latinoamérica, se puede observar un aumento en el porcentaje de trabajadoras del hogar extranjeras en muchos países de la región. Chile es uno de los que presenta el mayor número de inmigrantes en esta ocupación, pues el 12.3 % de la población total ocupada de 15 años o más son trabajadoras del hogar extranjeras, comparado con el 6.1 % ocupado por las nacidas en Chile.³³

Como cientos de miles de migrantes centroamericanos cruzan por México para llegar a Estados Unidos, y dadas las nuevas disposiciones en materia de migración por parte del gobierno estadounidense, es pertinente pensar

³³ Ministerio de Desarrollo Social y Subsecretaría de Evaluación Social, "Inmigrantes Principales Resultados, 2019" de Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional". Disponible en http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_INMIGRANTES_21122016_EXTENDIDA_publicada.pdf

que México será un país receptor de un gran número de migrantes. De hecho, tan sólo de enero a septiembre de 2018 se registraron 17 116 solicitudes de refugio en México, lo cual muestra una tendencia importante a la alza del 2016 a la fecha.³⁴

Tomando en cuenta lo anterior, es posible que en caso de que se logre el objetivo de aumentar la afiliación de las trabajadoras del hogar a la seguridad social, las empleadoras podrían tener el incentivo de contratar inmigrantes para evadir contribuciones. Por lo anterior, se debe tener en la mira un modelo que considere la incorporación al sistema de seguridad social sin depender del estatus migratorio.

Organización de trabajadoras del hogar

Como ya se mencionó, es fundamental que existan apoyos para la organización y sindicalización como vehículo de transformación legislativa en materias de seguridad social y protección de derechos.³⁵ Si bien el propósito de esta po-

³⁴ Secretaría de Gobernación, “Estadística Unidad de Política Migratoria”, 2019. Disponible en http://www.politicamigratoria.gob.mx/es_mx/SEGOB/Refugio

³⁵ “Los avances legislativos registrados en Bolivia, Ecuador y Perú, en cuanto al reconocimiento de la importancia social y económica del trabajo asalariado del hogar, han resultado de la confluencia entre la acción sostenida de las organizaciones y los sindicatos de trabajadoras/es del hogar y sus aliados, además de factores vinculados con el entorno regional y local, como la apertura democrática que permitió la recuperación de las libertades sindicales y la inclusión de los valores postmateriales”. Véase Pilar Uriona Crespo, Elizabeth Peredo Beltrán, Judith Flores Chamba y Rosa Guillén, *Situación organizativa de las trabajadoras remunera-*

lítica pública es inscribir al mayor número de trabajadoras del hogar al padrón del IMSS, es importante reconocer la falta de espacios para su organización.

En el futuro pueden ser útiles algunas de las experiencias exitosas de apropiación de derechos por medio de la sindicalización. Por ejemplo, en Uruguay se logró una comisión para fijar salarios por medio de procesos de negociación colectiva. A su vez, en Bolivia, el sindicato creó una negociación tripartita compuesta por empleadoras y el Ministerio de Trabajo para aprobar un modelo de contrato escrito o verbal. En Chile, los esfuerzos sindicales lograron una enmienda a la ley y redujeron el tiempo de trabajo a 45 horas semanales, como en otros sectores de la economía. Por último, en Argentina, en 2013 se obligó a las empleadoras a ofrecer a las trabajadoras del hogar las mismas prestaciones y protección que en otras industrias.³⁶

En consecuencia, es necesario que en México se planteen formas de organización de trabajadoras del hogar que, aunque no necesariamente bajo una figura gremial, les permitan apropiarse de sus derechos y encauzar la expansión de los mismos.

das del hogar en la región andina y procesos de incidencia política para la ratificación del Convenio 189, CARE, Ecuador, 2016. Disponible en <http://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2014/03/informe-care-trabajadoras-hogar-para-cd1.pdf>

³⁶ Al respecto, véase Confederación Sindical Internacional, Federación Internacional de Trabajadores del Hogar, Programa de Acción Mundial de la OIT sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos y sus Familias, *Trabajadores y Trabajadoras del Hogar-Unidos. Guía para Reforzar el Poder Colectivo para Conquistar Derechos y Protecciones para los Trabajadores/as del Hogar*, 2016. Disponible en <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-es-final-digital.pdf>

*Posibles campos
de propuestas legislativas*

Pese a que la ley mexicana cuenta con un apartado exclusivo para las trabajadoras domésticas (tal y como se concibe esta labor en la ley vigente), los derechos laborales de este sector deberán contener no sólo un catálogo de obligaciones y derechos por parte de las empleadoras, sino el compromiso real del Estado de velar por el cumplimiento de los mismos. Por lo anterior, consideramos pertinente tratar las siguientes cuestiones:

- * Promover la igualdad de derechos entre trabajadores y trabajadoras del hogar, a fin de disminuir la distinción y discriminación de las actividades que desarrollan.
- * Generar un régimen especial de carácter obligatorio en la Ley Federal del Trabajo que permita incluir las modalidades del tipo de empleo (planta/entrada por salida, multiempleadora/empleadora única).
- * Distinguir el cuidado a niños y niñas, personas adultas mayores y enfermas como actividades especializadas incorporadas a los servicios profesionales.
- * Garantizar el acceso a la seguridad social bajo los esquemas de riesgo de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como guardería y prestaciones sociales. De la misma forma, obligar a la empleadora a un pago para el Fondo Nacional de la Vivienda.

- * Retomar los marcos jurídicos laborales ya existentes para establecer sanciones específicas ante conductas de violencia laboral, garantizando el derecho a la igualdad y no discriminación de las trabajadoras del hogar.
- * Promover acciones de supervisión (fiscalización), garantizando el acceso efectivo a las denuncias anónimas.
- * Garantizar el derecho a la información sobre los términos del empleo y las contribuciones en general.
- * Equiparar las horas trabajo. Actualmente, la Ley Federal del Trabajo dispone que las trabajadoras del hogar sólo tienen un descanso mínimo diario nocturno de 9 horas consecutivas, y un descanso mínimo diario de 3 horas, es decir, 12 horas totales de trabajo.
- * Garantizar el cumplimiento del pago de horas extras, de vacaciones y aguinaldo.
- * Eliminar el pago en especie, considerando la alimentación y el albergue de la trabajadora como obligaciones de la empleadora.

CONCLUSIONES

La sociedad mexicana, como muchas otras, tiene una deuda histórica con las trabajadoras del hogar. Nosotros hemos convivido con ellas de formas diversas, ya sea porque fueron parte de nuestro hogar o porque nuestras abuelas, madres o hermanas se han dedicado a esta profesión. Sin embargo, históricamente han sido invisibilizadas, poco valoradas y excluidas de muchos derechos, pese a que no sólo contribuyen al desarrollo de los hogares, sino también a la economía nacional.

Con este trabajo intentamos aportar para solucionar esta exclusión, a partir de una propuesta que contempla sus circunstancias particulares y la forma en la que los diferentes países han enfrentado el problema. A partir de esto, ideamos un modelo que toma en cuenta las medidas que pueden favorecer su éxito, pero también las peculiaridades del trabajo del hogar.

Como se pudo ver, este modelo parte de tres cuestiones principales:

- 1) La inscripción a la seguridad social debe ser compartida, atender las brechas estructurales de desigualdad y considerar un método de contribución fácil para las empleadoras, pero que no excluya a las trabajadoras.

- 2) La seguridad social no es sólo un mecanismo para atender los riesgos sociales, sino también un facilitador de la movilidad social. Por eso es necesario contemplar el fortalecimiento de derechos.
- 3) Todo proceso de incorporación debe contemplar retos futuros que podrían volver aún más complejo el problema. Específicamente, pensamos que es necesario solucionar aspectos como la migración, los cambios legales y la organización laboral.

Sin duda alguna, la exclusión de las trabajadoras del hogar de la seguridad social no se solucionará de un día para otro. Es necesario seguir pensando, dialogando y construyendo alternativas. Desde la CISS, seguiremos trabajando en la materia, pues estamos convencidos de que la seguridad social no es sólo un derecho humano, sino también uno de los pilares del bienestar de los pueblos.

APÉNDICE

Grupo focal con trabajadoras del hogar

Estructura del grupo focal

- * Fecha y hora: 21 de marzo de 2019, de 18:00 a 21:00 horas.
- * Lugar: departamento en la colonia Narvarte, Benito Juárez, Ciudad de México.
- * Facilitadoras: Leyla Acedo y Renata Turrent.
- * Participantes: cinco trabajadoras del hogar (se habían invitado a seis, pero una no pudo asistir).
- * Compensación: cena y \$300 pesos.

Cuestionario de inicio

Este cuestionario es completamente anónimo y se utilizará únicamente para entender mejor el contexto de seguridad social en el que se encuentran laborando las trabajadoras del hogar.

Si alguna de las preguntas la hace sentir incómoda, no se sienta con ninguna obligación de responder.

1. Edad: _____
2. Número de hijos: _____
3. Municipio donde vive: _____
4. Municipio donde trabaja: _____
5. Escolaridad

- a. Primaria
- b. Secundaria
- c. Preparatoria
- d. Educación superior

- 6. Años en el trabajo del hogar: _____
- 7. Aproximadamente, ¿cuántos días a la semana trabaja? _____
- 8. ¿Cuántos empleadores tienes? _____
- 9. Aproximadamente, ¿cuántas horas por semana trabaja? _____
- 10. Aproximadamente, ¿cuánto cobras por hogar?

- 11. ¿Está inscrita al imss?

- Sí
- No

En caso de responder sí, pasa a la pregunta 12. En caso de responder no, pasa a la pregunta 13.

- 12. ¿Por medio de quién es la afiliación?
 - a. Propia
 - b. Esposo
 - c. Alguien más, ¿quién? _____
- 13. ¿Tiene otro tipo de seguro? ¿Cuál?

- 14. ¿Sus hijos cuentan con servicios de salud pública? ¿Cuál? _____

Matriz informativa

<i>Trabajadora</i>	<i>Edad</i>	<i>Años de estudio</i>	<i>Hijos</i>	<i>Años en el trabajo del hogar</i>	<i>Horas a la semana trabajadas</i>	<i>Sueldo por jornada laboral</i>	<i>Seguridad social</i>
1	47	9	2	25	48	\$430	No
2	47	6	2	8	40	\$300	Sí
3	41	6	4	26	84	No respondió	No
4	47	0	1	11	40	\$400-\$500	No
5	41	6	2	25	40	\$400	No
Promedio	44.6	5.4	2.2	19	50.4	\$395	80 % no tiene

Preguntas para el grupo focal

Introducción y presentación de objetivos

1. Agradecimientos
2. Presentación de facilitadoras
3. Expectativas (tiempo, pago, confidencialidad, anonimato, no responder nada con lo que no se sientan cómodas)
4. Presentación de participantes (nombre con el que se sientan más cómodas)
5. Breve explicación sobre la mesa de trabajo y sus objetivos
 - a. Entrevistar a las verdaderas expertas en el trabajo del hogar para aprender sobre sus experiencias y conocimiento sobre las dinámicas de trabajo
 - b. Entender si existen algunas dificultades en el proceso de inscripción propuesto
 - c. Obtener retroalimentación sobre la propuesta

Primera fase de preguntas.

Experiencia en el trabajo del hogar

1. ¿Cómo y por qué decidieron este tipo de empleo?
2. ¿Cómo determinan el cobro de su actividad?
3. ¿Cómo les pagan sus empleadores? ¿Usan banco? ¿Te pagan en especie?
4. ¿Tu empleador/a te ha ofrecido algún seguro de gastos?, ¿seguridad social?

5. ¿Cómo cubren sus necesidades de salud?
6. ¿Alguna vez le han sugerido a sus empleadoras tener un contrato?
7. ¿Para ustedes cuáles son las prestaciones (vacaciones, aguinaldo, guardería, jubilación) que más requieren?
8. ¿Cómo planean su jubilación?
9. ¿Están al tanto del nuevo programa del IMSS?

Segunda fase: presentación del modelo de afiliación.

Presentar la propuesta inscripción de la trabajadora del hogar

1. ¿Qué piensan de la propuesta?
2. ¿Qué parte les parece más complicada de realizar?
3. ¿Cómo creen que pudiéramos mejorar?
4. ¿Qué opinan de las notas de trabajo?
5. ¿Quedan claros los beneficios de su inscripción?
6. ¿Qué piensan de las denuncias anónimas? ¿Se sentirían con la confianza de denunciar retrasos en las contribuciones?
7. ¿Qué piensan de la propuesta de las promotoras?

Tercera fase: presentación del modelo de contribución.

Presentar el proceso de inscripción

llevado a cabo por la empleadora.

1. ¿Qué piensan de la propuesta?
2. ¿Qué parte les parece más complicada de realizar?
3. ¿Cómo creen que pudiéramos mejorar?
4. ¿Creen que los empleadores estarían dispuestos a registrarlas?
5. ¿Qué cree que pasaría si no las registran?

6. ¿Consideran que es factible que los empleadores firmen las notas cada semana/jornada?
7. ¿Qué otras opciones sugieren para garantizar su incorporación al IMSS?

REFERENCIAS

Reglamentos, leyes, resoluciones y convenios

IMSS, “Reglamento de la ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización”, México, 2019.

Ley Federal del Trabajo, México.

Ley 26 844 “Régimen especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”, Argentina, 2019.

Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Ecuador, 2019.

Ley N° 18.065, Trabajo Doméstico, Uruguay, 2019.

Organización Internacional del Trabajo, “Convenio 189”.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Resolución de Amparo Directo 9/2018”.

Encuestas

“Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Un estudio cuantitativo. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación”, Conapred, México, 2018.

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), México, 2018.

Bibliografía

- Brito, Myriam, "División sexual del trabajo: espacio público, espacio privado, espacio doméstico", en Hortensia Moreno y Eva Alcántar (coords.), *Conceptos clave de los estudios de género*, PUEG, México, 2016.
- Cebollada, Marta, *Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública*, Conapred, México, 2017.
- _____, "Propuesta de política pública para la formalización del trabajo del hogar remunerado en México", *Problemas Económicos y Sociales de México*, Colección 8, Coordinación Ejecutiva de Investigación, Instituto de Investigación Belisario Domínguez, Legislatura LXIII, Seminario Permanente, 2017.
- Confederación Sindical Internacional, Federación Internacional de Trabajadores del Hogar, Programa de Acción Mundial de la OIT sobre las PTH y los Trabajadores Domésticos y sus Familias. *Trabajadores y Trabajadoras del Hogar-Unidos. Guía para Reforzar el Poder Colectivo para Conquistar Derechos y Protecciones para los Trabajadores/as del Hogar*, 2016.
- Garciamarín, Hugo A., *La fundación de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (1942)*, CISS, México, 2019.
- Goldsmith, Mary, "Trabajo doméstico asalariado y desarrollo capitalista", *Portal de ideas feministas*, 1981.
- _____, "De sirvientas a trabajadoras del hogar: la cara cambiante del servicio doméstico en la ciudad de México", *Debate Feminista*, vol. 9, abril 1985.
- Hidalgo, Sara, "The Making of a 'Simple Domestic': Domestic Workers, the Supreme Court, and the Law in Postrevolutionary Mexico", *International Labor and*

Working-Class History, 2018.

- Lameiras, María, Yolanda Rodríguez Castro, María Victoria Carrera Fernández y María Calado Otero, *Del sexismo hostil al sexismo benevolente: la nueva cara del sexismo en las sociedades occidentales*, *Estudios de antropología biológica*, núm. 1, vol. 14, 2009.
- Larraitz Lexartza, María Chaves y Ana Carcedo, *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*, OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe (FORLAC), Perú, 2016.
- Lautier, Bruno, “Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño”, *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 4, vol. 65, 2003.
- Méndez, José, “Posiciones para la Sustentación de Enfoques y Modelos de Políticas Públicas”, Ponencia presentada en el curso Enfoque de estudios y etapas de las políticas públicas, México, 2019.
- OIT, “Documento 16”, *Documentos de Política de Protección Social*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2016.
- Toledo González, Mónica Patricia, “Entre muchachas y señoras. Arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México”, tesis de doctorado, CIESAS, México, 2014.
- Uriona, Pilar, Elizabeth Peredo Beltrán, Judith Flores Chamba y Rosa Guillén, *Situación organizativa de las trabajadoras remuneradas del hogar en la región andina y procesos de incidencia política para la ratificación del Convenio 189*, CARE, Ecuador, 2016.
- Valiente, Hugo, *Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina*, CDE/ONU Mujeres, Paraguay, 2016.
- Warner, Michel, *Público, públicos, contrapúblicos*, FCE, México, 2012.

A partir de las mejores experiencias interamericanas de incorporación de las personas trabajadoras del hogar a la seguridad social, la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) generó una propuesta para el caso mexicano, retomando las particularidades de este tipo de trabajo y en las condiciones específicas de México.

Con este primer cuaderno de la serie Políticas para el Bienestar, pretendemos abonar a la discusión sobre mecanismos de incorporación a la seguridad social para trabajadoras del hogar; abrir el diálogo sobre las características que debería tener un modelo enfocado en México y repensar las experiencias latinoamericanas para mejorar la situación de las trabajadoras del hogar en las Américas.

ISBN: 978-607-8088-50-8



9 786078 088508