

Relatoría del foro: Intercambio de Experiencias de Trabajo del Hogar y Seguridad Social llevado a cabo de forma híbrida en el organismo

Miguel Ángel Ramírez Villela



CISS
CONFERENCIA INTERAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL

REFLEXIONES 2



CISS
CONFERENCIA INTERAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL

Presidencia

Zoé Robledo Aburto

Secretaría general

Pedro Kumamoto Aguilar

Jefatura de gabinete

Jesús Emmanuel Ramírez Casillas

Dirección ejecutiva de proyectos e investigación, DEPI

Jessica Rubí Rodríguez Balderas

Investigación y desarrollo

Miguel Ángel Ramírez Villela

Subdirección editorial

Valeria Cervantes García

Edición y corrección de estilo

Guadalupe Ramírez Reséndiz

Sebastián Castellanos de Oteyza

Diseño y formación

Ana Laura García Zavala

Relatoría del foro: Intercambio de Experiencias de Trabajo del Hogar y Seguridad Social llevado a cabo de forma híbrida en el organismo

Primera edición, 2025

ISBN versión digital: 978-607-8787-61-6

© Todos los derechos reservados

Reflexiones 2 es una publicación seriada de periodicidad irregular, editada por la **Confederación Interamericana de Seguridad Social**.

San Ramón s/n, Col. San Jerónimo Lidice, Magdalena Contreras,

C. P. 10100, Ciudad de México. Tel. 55 5377 4700

<https://ciss-bienestar.org/>

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

**Relatoría del foro: Intercambio
de Experiencias de Trabajo
del Hogar y Seguridad Social
llevado a cabo de forma híbrida
en el organismo**

MIGUEL ÁNGEL RAMÍREZ VILLELA





CONTENIDO

Glosario de siglas	9
Prólogo	11
Introducción	15
Síntesis de los paneles del foro	17
Hallazgos principales de las mesas	41
Transcripción del foro	45



GLOSARIO DE SIGLAS

CIDE	Centro de Investigación y Docencia Económicas
Caceh-Nacional	Centro Nacional para la Capacitación Profesional y Liderazgo de las Empleadas del Hogar, A.C
CURP	Clave Única de Registro de Población
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
Conactraho	Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar
CISS	Conferencia Interamericana de Seguridad Social
DEPI	Dirección Ejecutiva de Proyectos e Investigación de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social
FITH	Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar
Fenatrad	Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas
Afore	Administradora de Fondos de Ahorro para el Retiro
IPS	Instituto de Previsión Social de Paraguay
Infonavit	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
MPS	Ministerio de Previsión Social de Brasil
OIT	Organización Internacional del Trabajo
REI	Registro Electrónico de Información
CNIS	Registro Nacional de Información Social (por sus siglas en portugués: Cadastro Nacional de Informações Sociais)
Sintradi	Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines de Itapúa



PRÓLOGO

El trabajo remunerado del hogar es una ocupación invisibilizada, infravalorada y, en muchos casos, cuenta con menores garantías legales que otras ocupaciones a pesar de sus aportaciones económicas y sociales, y a que es una fuente de empleo para un gran número de mujeres. Esto implica que quienes se ocupan en esta actividad regularmente están excluidas de las garantías establecidas en la legislación laboral y no pueden ejercer derechos fundamentales como el de la seguridad social.

Según estimaciones de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), dentro del *Observatorio de la Universalización de la Seguridad Social* en el 2024, con información de 15 países de América Latina y el Caribe en el periodo 2010 a 2023,¹ solo en Chile y Uruguay se ha logrado una cobertura de la seguridad social superior a 50% de las personas ocupadas en este sector, mientras que en Bolivia, El Salvador, Guatemala, México, Paraguay y República Dominicana la cobertura permanece debajo de 10%. Este hecho es preocupante, pero es más alarmante si se considera que el grupo de personas trabajadoras del hogar está compuesto mayoritariamente por mujeres. Según las mismas estimaciones, en todos los países con información disponible, al menos nueve de cada diez personas trabajadoras del hogar son mujeres; además, esta ocupación concentra entre 10% y 18% de las mujeres ocupadas en países como Argentina, Brasil, Costa Rica, México, Paraguay y República Dominicana (CISS, 2024).

Lo anterior implica que este colectivo, además de recibir un trato diferenciado en materia laboral, enfrenta las consecuencias de la desigualdad de género, mismas que suelen interactuar con desigualdades asociadas a condiciones socioeconómicas, educativas, a la situación migratoria, la pertenencia a pueblos indígenas o a grupos racializados, entre

¹ Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

otras. Esto obliga a que la atención de los problemas que enfrentan las trabajadoras del hogar se base en un enfoque interseccional y que los instrumentos de los gobiernos dirigidos a este colectivo consideren las situaciones particulares en las que viven y desarrollan su trabajo.

En las últimas tres décadas, la discriminación a este grupo y las barreras que impiden el ejercicio de sus derechos han tomado relevancia en la agenda pública, principalmente por el activismo de las organizaciones laborales del sector y la atención que le han dado algunos gobiernos y actores internacionales (desde organismos multilaterales de cooperación hasta organizaciones de la sociedad civil). De esta manera, se han logrado avances como la aprobación, en 2011, del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual versa sobre las personas trabajadoras del hogar e indica la obligación de los Estados nacionales para garantizarles el ejercicio de los mismos derechos laborales que el resto de las personas ocupadas. En este sentido, los gobiernos de diversos países latinoamericanos, y de otras partes del mundo, han emprendido reformas legales y de política pública para ampliar la protección de este sector.

Así pues, los gobiernos nacionales han adoptado un amplio repertorio de instrumentos para lograr este fin y, sobre todo, garantizar acceso a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar. Algunos han diseñado esquemas especiales para lograr su incorporación, mientras que otros han buscado incluirlas en los regímenes generales de aseguramiento. También hay casos en los que se ha intentado adecuar los procedimientos administrativos a las características particulares de esta actividad (por ejemplo, en muchos casos, las personas pueden trabajar en distintos hogares durante la misma semana), pero en otros no se ha avanzado en esta ruta. Finalmente, algunos gobiernos han echado mano de tecnologías de la información y la comunicación para facilitar su registro en los regímenes de seguridad social, aunque en otros esta tarea está todavía pendiente.

Ante tal heterogeneidad, la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (Conlactraho), que forma parte de la membresía de la CISS, y sus organizaciones agremiadas han mostrado interés en conocer buenas prácticas en esta materia en la región latinoamericana. De esta manera, en alianza con el Programa Igual Valor, Iguales Derechos de CARE, y Themis Género, Justiça e Direitos Humanos, Conlactraho propuso a la CISS la celebración de un foro

para conocer experiencias y aprendizajes del uso de tecnologías de la información y comunicación, así como modalidades de afiliación en América Latina. El resultado fue el foro Intercambio de Experiencias de Trabajo del Hogar y Seguridad Social, cuya relatoría se presenta a continuación. En el evento participaron instituciones de seguridad social y organizaciones laborales del sector provenientes de Brasil, México y Paraguay.

La intención de este encuentro fue identificar buenas prácticas que pueden orientar modificaciones legales o de política pública en otros países para aumentar la cobertura de la seguridad social de este sector. Como se expone en esta relatoría, el foro permitió identificar aprendizajes relevantes que se constituyen en un insumo valioso para los gobiernos que busquen modificar sus esquemas actuales de incorporación a la seguridad social o los que apenas emprenderán acciones para garantizar a las trabajadoras del hogar el ejercicio de este derecho humano.

Tanto el foro como la relatoría son una muestra del compromiso permanente de la CISS con la universalización de la seguridad social y, particularmente, de grupos que enfrentan altos niveles de exclusión y que han sufrido una discriminación histórica y sistemática. Esperamos que los aprendizajes reportados aquí sean detonadores de acciones y políticas que permitan incrementar sustancialmente el acceso a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar.



Pedro Kumamoto
Secretario General, CISS



INTRODUCCIÓN

El 8 de febrero de 2024 inició el foro Intercambio de Experiencias de Trabajo del Hogar y Seguridad Social en un formato híbrido, con participaciones en las instalaciones de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) y con transmisión en línea. Las organizaciones convocantes a este evento fueron Cooperative for Assistance and Relief Everywhere (CARE)–Programa Regional Igual Valor, Iguales Derechos, el Centro Nacional para la Capacitación Profesional y Liderazgo de las Empleadas del Hogar, A. C. (Caceh-Nacional), Themis, Género, Justicia y Derechos Humanos, la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (Fenatrad), de Brasil, y la CISS.

El objetivo de este encuentro fue establecer un espacio de intercambio colaborativo entre instituciones de seguridad social y organizaciones laborales de personas trabajadoras del hogar en la región latinoamericana con la intención de identificar barreras institucionales para el acceso a la seguridad social de este sector; también para reconocer buenas prácticas que contribuyan a su incorporación, tomando en cuenta las experiencias internacionales en materia de modalidades de incorporación y el uso de tecnología digital, concentrándose en los casos de Brasil, México y Paraguay.

Los trabajos del encuentro se desarrollaron en dos fechas, 8 y 9 de febrero. El primer día, además de una mesa inaugural, se llevaron a cabo dos paneles de discusión. En el primero, denominado "Panel 1. Rutas para la afiliación a la seguridad social: modalidades y herramientas digitales", participó el personal de instituciones de seguridad social de México, Paraguay y Brasil, según se detalla en la siguiente sección de este documento. En el segundo, denominado "Panel 2. La afiliación a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar: avances y retos", participaron representantes de organizaciones de personas trabajadoras del hogar remuneradas de dichos países.

Las actividades del 9 de febrero consistieron en tres talleres privados con representantes de personas trabajadoras del hogar de Brasil, México y Paraguay. El objetivo de los talleres fue discutir las experiencias de este grupo de personas trabajadoras e identificar elementos que pueden servirles en sus demandas políticas. En estos talleres se trataron temas como las modalidades en las que se desarrolla el trabajo remunerado del hogar y las vías de afiliación existentes, el uso de herramientas digitales para contribuir a la incorporación a la seguridad social y los mecanismos de fiscalización en materia laboral.

Dado que las actividades de la segunda jornada fueron privadas, en este documento se tratan únicamente las discusiones del primer día. Para esto, el documento se divide en tres capítulos, además de esta introducción. En el primero de ellos se presenta una breve síntesis de las exposiciones de la mesa inaugural y los dos paneles que se desarrollaron el 8 de febrero. En el segundo capítulo se analizan los puntos principales de discusión en las mesas respectivas, distinguiendo los elementos en común y aquellos que fueron particulares a cada caso. En el último capítulo se presenta la transcripción de la mesa inaugural y los dos paneles subsecuentes.

SÍNTESIS DE LOS PANELES DEL FORO

Las actividades del encuentro iniciaron a las 9 horas (horario de la Ciudad de México) del 8 de febrero de 2024. Se llevaron a cabo en un formato híbrido, con participaciones desde las instalaciones de la CISS y vía remota mediante la plataforma de Zoom. La primera actividad fue la mesa inaugural, con una duración de 30 minutos. A continuación, una breve síntesis de lo comentado por las personas participantes.

1.1 Mesa de inauguración

La moderación de la mesa de inauguración estuvo a cargo de Elena Andrea Pérez García, secretaria general adjunta de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (Conlactraho). Además, participaron como panelistas las siguientes personas:

- Vanessa Stoehr Linowski, titular de la Dirección Ejecutiva de Proyectos e Investigación de la CISS, en representación de Alvaro Velarca Hernández, secretario general de la CISS.
- Marcelina Bautista Bautista, directora y fundadora de Caceh-Nacional.
- Ana María Méndez Libby, directora regional para Latinoamérica y el Caribe, CARE Internacional.
- Jéssica Miranda Pinheiro, coordinadora del Área de Trabajo Doméstico de Themis, Género, Justicia y Derechos Humanos.
- Cleide Silva Pereira Pinto, secretaria general de Fenatrad y de Conlactraho.

A continuación, se presenta una breve síntesis de las participaciones de cada una de estas personas.

Elena Andrea Pérez García

Al iniciar la mesa, en su calidad de moderadora, Andrea Pérez comentó que para la Conlactraho es muy importante explorar diversas

alternativas para incorporar a la seguridad social a las trabajadoras del hogar, puesto que, según la información a su disposición, solo 10% de las personas que se dedican a esta actividad tiene cobertura de la seguridad social.

Vanessa Stoehr Linowski

En su participación, en representación del secretario general de la CISS, Vanessa Stoehr hizo hincapié en la relación de colaboración entre esta institución y las otras organizaciones convocantes. Resaltó el objetivo del encuentro de buscar "que las instituciones de Brasil, Paraguay y México puedan platicar sobre las rutas que han sido exitosas para la afiliación a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar".

La panelista también destacó los avances que han logrado algunos países en la cobertura de la seguridad social y mencionó que la CISS desarrolla un sólido trabajo técnico para generar estadísticas inéditas sobre las condiciones laborales de las personas que se dedican al trabajo remunerado del hogar en la región latinoamericana. Al respecto, mencionó el [Observatorio de Avances en la Universalización de la Seguridad Social](#).

Además, comentó que en 2023, la CISS aprobó la [Declaración en el Marco del 80 Aniversario de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social. Declaración No. 115: Sobre el Acceso Universal al Ejercicio Pleno del Derecho a la Seguridad Social \(Renovar el Compromiso\)](#), en la cual se insta a los países del continente americano a implementar estrategias orientadas a la universalización de la seguridad social que busquen el cumplimiento de las responsabilidades que tienen en esta materia los gobiernos y las personas empleadoras.

Marcelina Bautista Bautista

En su intervención, Marcelina Bautista reconoció algunos avances en la regulación del trabajo remunerado del hogar en México, pero también mencionó los desafíos que persisten en este ámbito, particularmente en lo que concierne al acceso a la seguridad social. Adicionalmente, comentó que hay retos similares en el resto de la región latinoamericana.

Algunos de los desafíos para enfrentar tales limitaciones son, por un lado, los bajos salarios que suelen percibir las personas trabajadoras del hogar, que limitan su capacidad para contribuir a los esquemas de seguro social y, por otro, las dificultades para que participen en procesos organizativos y de capacitación sobre derechos humanos

y laborales, lo cual constriñe su capacidad de agencia en la lucha por sus derechos.

Así pues, la panelista expuso que una manera de superar esta barrera es la difusión de información sobre los derechos de las personas que se ocupan en el sector, para lo cual son fundamentales las actividades desarrolladas por las organizaciones laborales. Además de funciones de difusión y capacitación, es necesario que estas organizaciones busquen incorporar cada vez a más personas para fortalecer las actividades de incidencia.

Marcelina Bautista también argumentó en favor de simplificar los procesos de incorporación a los sistemas de seguridad social en la región latinoamericana, de tal manera que los procedimientos sean accesibles y fáciles de entender para todas las partes involucradas.

Ana María Méndez Libby

Ana María Méndez mencionó el compromiso de CARE para promover la igualdad y justicia social y económica de las mujeres. Además, hizo hincapié en que una gran cantidad de mujeres trabajadoras en la región latinoamericana están entrampadas en la informalidad y que solucionar este problema requerirá de mayor inversión pública y esfuerzos decididos para la garantía de derechos.

La panelista también explicó que los grupos de interés para esta organización son las "trabajadoras del hogar y cuidadoras... las productoras, emprendedoras y trabajadoras en las cadenas de valor y aquellas que buscan mayor acceso a la inclusión financiera". Al enfocarse en estos grupos, buscan combatir desigualdades de género, raciales y étnicas.

Refiriéndose a las actividades que desarrolla CARE, Ana María Méndez comentó que desde 2016 implementaron el Programa Regional Igual Valor, Iguales Derechos, mediante el cual colabora con organizaciones aliadas en países como Colombia, Ecuador, Guatemala, Honduras, Brasil y México.

CARE también promueve el uso de tecnologías de la información y comunicación para facilitar el acceso de las trabajadoras del hogar a la seguridad social. No obstante, recordó que persisten brechas considerables en el acceso a tales tecnologías, las cuales deben cerrarse para potenciar intervenciones basadas en este tipo de herramientas.

Finalmente, la panelista hizo un llamado a los gobiernos nacionales y a otros actores para fortalecer la cooperación internacional

con el fin de promover la inclusión económica y digital de las trabajadoras del hogar.

Jéssica Miranda Pinheiro

Al iniciar su participación, Jéssica Miranda Pinheiro explicó que uno de los problemas más importantes que enfrentan las trabajadoras del hogar en Brasil y en la región latinoamericana es el desconocimiento de sus derechos, especialmente en lo que refiere a la seguridad social. Aprovechó para mencionar que, en buena medida, la discriminación que sufren las trabajadoras del hogar tiene un origen histórico en prácticas coloniales de esclavitud y servidumbre, lo cual complica el abatimiento de barreras para la garantía de sus derechos.

En este sentido, la panelista destacó la composición sociodemográfica del trabajo del hogar en Brasil, pues 68% de las trabajadoras del hogar son afrodescendientes y también una proporción considerable son mujeres mayores. Añadió que solo 35% de las trabajadoras del hogar tiene acceso a la seguridad social. En este punto, aprovechó para tratar el tema de las "diaristas": trabajadoras del hogar que laboran una o dos jornadas a la semana en el mismo hogar y que, debido a la legislación laboral, son consideradas como trabajadoras autónomas, lo cual limita considerablemente sus oportunidades de acceder a la seguridad social. En relación con este tema, apuntó la necesidad de reformar la legislación y ampliar la cobertura.

Jéssica Miranda concluyó mencionando la relevancia de reconocer el valor económico del trabajo del hogar y garantizar el acceso a la seguridad social de quienes se dedican a él.

Cleide Silva Pereira Pinto

Cleide Pinto habló de las brechas que hay en la aplicación de la legislación referente a la seguridad social en Brasil, particularmente en lo que respecta a las deficiencias en su cumplimiento. También mencionó que hay "huecos" en la legislación que limitan el acceso de las trabajadoras del hogar a la seguridad social. En especial, se refirió a la Ley N° 150, la cual establece que las personas que trabajen en la modalidad "diarista" (personas que trabajan no más de dos días a la semana en el mismo hogar) no gozarán de los mismos derechos que quienes laboran al menos tres días a la semana en el mismo hogar. Además, esto contraviene las disposiciones del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual menciona

que todas las personas que se dedican al trabajo del hogar deben gozar de los mismos derechos que las personas ocupadas en otras actividades.

Adicionalmente, comentó la relevancia de un evento como este foro, pues permite la articulación y el fortalecimiento de las luchas de las organizaciones laborales del sector, así como la difusión de experiencias de otros países en la búsqueda de mejorar las condiciones laborales y el ejercicio de derechos de quienes se ocupan en esta actividad.

1.2 Panel 1. Rutas para la afiliación a la seguridad social: modalidades y herramientas digitales

El objetivo de este panel era servir como un espacio para que las instituciones de seguridad social expusieran su experiencia en el diseño e implementación de programas de incorporación a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar, haciendo hincapié en las limitaciones que enfrentan y en las buenas prácticas que podrían difundirse en la región latinoamericana.

El panel se desarrolló con la metodología de un conversatorio. Hubo cuatro rondas de participaciones, en cada una de las cuales las personas panelistas respondieron las siguientes cuatro preguntas, respectivamente:

1. Considerando el proceso mediante el que se diseñó el programa o régimen de incorporación de las personas trabajadoras del hogar en su institución, ¿cuáles fueron las principales adaptaciones que tuvieron que hacer para incluir las diversas modalidades en las que se desempeña este trabajo (multipatrón, por día, etc.)?
2. ¿Cómo han integrado las tecnologías digitales para alcanzar mayores niveles de incorporación a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar?
3. ¿Qué herramientas de fiscalización han empleado para garantizar el acceso de las personas trabajadoras del hogar a la seguridad social? En el caso brasileño, ¿cuáles son las lecciones aprendidas con la implementación de eSocial? ¿Cuáles son las principales fortalezas de esta iniciativa y sus limitaciones?
4. ¿Qué barreras impiden conseguir mayores niveles de cobertura y qué alternativas vislumbran para enfrentarlas?

Las primeras tres rondas tuvieron una duración de ocho minutos para cada una de las instituciones participantes y la última ronda tuvo una duración de cinco minutos para cada intervención. En esta última ronda, además de buscar responder la última pregunta, se solicitó a las personas panelistas que presentaran una conclusión sobre los desafíos que identifican y las vías para enfrentarlos.

En este panel, la moderadora fue Vanessa Stoehr, de la CISS, y las exposiciones estuvieron a cargo de las siguientes personas:

- Eduardo da Silva Pereira, coordinador de Estudios y Estadísticas del Ministério da Previdência Social (MPS) de Brasil.
- Adriana Alejandra Pedroza Márquez, titular de la Coordinación de Afiliación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
- Eduardo Alcaraz Prous, titular de la Unidad de Incorporación al Seguro Social del IMSS.
- Américo Gustavo Riquelme Ortellado, titular de la Gerencia Administrativa y Financiera del Instituto de Previsión Social (IPS) de Paraguay.

En la primera ronda, la moderadora formuló la pregunta correspondiente de la siguiente manera: considerando el proceso mediante el que se diseñó el programa o régimen de incorporación de las personas trabajadoras del hogar en su institución, ¿cuáles fueron las principales adaptaciones que tuvieron que hacer para incluir las diversas modalidades en las que se desempeña este trabajo?

A continuación, se presenta una breve síntesis de las participaciones durante la ronda.

Adriana Alejandra Pedroza Márquez

Durante su intervención, Adriana Pedroza recordó que la incorporación de las trabajadoras remuneradas del hogar al régimen obligatorio del IMSS fue el resultado de una decisión de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual establecía que era inconstitucional que las personas ocupadas en este sector no disfrutaran de los mismos derechos que las personas que trabajaban de manera subordinada en otras actividades. Esto dio pie a la creación de un programa piloto y reformas legales posteriores.

Al referirse a los obstáculos que enfrentó el IMSS para implementar estos cambios, mencionó que debieron emprender modificaciones y agilizar procedimientos en diversos ámbitos. Por ejemplo, el IMSS tuvo que simplificar trámites relacionados con la afiliación al régimen de seguro social y pago de cuotas.

Las principales adaptaciones que hicimos fueron, primero, simplificar varios trámites. Antes, los patrones o los empleados tenían que hacer tres trámites: darse de alta como patrones, describir el riesgo de trabajo, y presentar sus movimientos afiliatorios y la autodeterminación de cuotas.

Para los empleadores de personas trabajadoras del hogar, todo esto se hace de manera simplificada en un solo trámite y de una manera muy sencilla, utilizando la tecnología de la información. Así, se diseñó un trámite que dura aproximadamente 10 minutos si se tiene la información necesaria.

Además, la panelista mencionó que tuvieron que considerar las diversas modalidades en las que se desempeña el trabajo remunerado del hogar, por ejemplo, para quienes lo llevan a cabo solo un día a la semana en el mismo hogar o laboran en diversos hogares.

Puntualizó que la intención es que todas las personas pudieran cumplir con sus obligaciones en esta materia.

Eduardo Alcaraz Prous

En su participación, Eduardo Alcaraz comentó que con el esquema de incorporación, las personas trabajadoras del hogar tienen cobertura de la seguridad social por todo el mes si el monto de sus cotizaciones suma el equivalente a la cotización por un salario mínimo mensual. En caso contrario, las personas trabajadoras del hogar solo cuentan con cobertura por los días que hayan hecho cotizaciones. Además, hizo hincapié en que el método de afiliación es muy sencillo para que todas las personas puedan cumplir con sus obligaciones en esta materia.

Eduardo da Silva Pereira

Eduardo da Silva comenzó su participación comentando que la protección del trabajo del hogar en Brasil inició en 1972 y que la intención siempre ha sido igualar los derechos con el resto de las

personas trabajadoras. En este sentido, al igual que en el resto de las ocupaciones, hay dos modalidades de trabajo: empleo y trabajo autónomo.

Para quienes trabajan en la modalidad de empleo, la responsabilidad de afiliación y pago de cuotas a la seguridad social recae en la parte empleadora, mientras que en la modalidad de trabajo autónomo la responsabilidad es de la persona trabajadora.

Para abatir barreras de entrada, en estas dos modalidades se contemplan montos reducidos de aportación a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar. En el caso de las que están bajo el esquema de empleadas, pueden pagar como mínimo 11% del salario, frente al 20% que se cobraría usualmente. En el caso de las que están bajo el esquema de autónomas, pueden pagar como mínimo 5% del salario mínimo.

Al final de su intervención, el panelista comentó lo siguiente: "En términos de operación, como la lógica fue igualar la situación del trabajo doméstico a otros trabajos, no se necesitaron cambios específicos para lidiar con este grupo de trabajadores".

Américo Gustavo Riquelme Ortellado

En su primera participación, Américo Riquelme comentó que la regulación actual del trabajo remunerado del hogar en su país data de 2015, cuando se publicó la Ley N° 5407. El propósito de esta ley es igualar los derechos de las personas trabajadoras del hogar con el resto de las ocupaciones y, en el ámbito específico de la seguridad social, ampliar su acceso a prestaciones, pues hasta ese momento solo lo tenían a servicios de salud y maternidad, y a partir de entonces cuentan con cobertura por riesgos laborales y de jubilación.

Los cambios que introducía esta nueva ley requirieron ajustes en el sistema informático, particularmente en lo que se refiere al reporte de los salarios y los montos de contribución a la seguridad social. Para esto, las personas empleadoras cuentan con la aplicación REI Pocket, la cual permite determinar el monto de las contribuciones únicamente con la información de los días y horas trabajadas.

En 2019 hubo cambios legales para contemplar la opción de trabajo a tiempo parcial, lo que implicó la modificación de los sistemas informáticos para que se ajustaran a sus características. En el caso del trabajo remunerado del hogar, dichos cambios permiten el pago de contribuciones de la seguridad social de personas que trabajan a tiempo parcial en dos hogares diferentes.

Vanessa Stoehr Linowski

Al concluir la primera ronda, la moderadora planteó la pregunta que orientó las participaciones de la segunda ronda: ¿cómo han utilizado las tecnologías digitales para alcanzar mayores niveles de incorporación a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar?

Eduardo da Silva Pereira

En su segunda participación, Eduardo da Silva comentó que, en los últimos años, han incorporado herramientas tecnológicas a diversos procedimientos relacionados con la seguridad social para: 1) facilitar la atención de las personas aseguradas y 2) garantizar la continuidad de las operaciones de la institución. Además, señaló que estos cambios se orientaron a todas las ocupaciones y no únicamente para el trabajo del hogar. No obstante, mencionó los siguientes temas relacionados con esta ocupación en particular.

Para facilitar el cumplimiento de obligaciones patronales, se modificó el sistema del Registro Nacional de Información Social (CNIS, por sus siglas en portugués: Cadastro Nacional de Informações Sociais) para incluir un módulo especial para las personas empleadoras de trabajadores del hogar. Con esto, se facilita el cumplimiento de las obligaciones al ayudar con la determinación del monto de cuotas a la seguridad social y emitir un documento que puede pagarse directamente en el banco. Después de que se hizo el pago, se notifica automáticamente a diferentes instituciones como el Instituto Nacional de Seguro Social, la Caja Económica Federal y el Ministerio de Trabajo.

También se crearon recursos informativos y cursos de capacitación para contribuyentes en lo individual y personas que trabajan bajo el esquema de autónomo, mediante el Programa de Educación de Seguridad Social. Concluyó mencionando lo siguiente:

La digitalización, en un primer momento, estuvo más enfocada en la expansión y automatización de la atención, más que como un instrumento específico para la inclusión en la seguridad social.

Esto no significa que las tecnologías digitales no sean necesarias o no puedan ayudar en la inclusión de los trabajadores en el sistema de seguridad social. Sin embargo, se priorizaron los recursos hacia la automatización de la atención y la concesión de beneficios de seguridad social debido a la cantidad de requerimientos de beneficios que tenemos por mes.

Eduardo Alcaraz Prous

En esta participación, Eduardo Alcaraz comentó que el IMSS ha incorporado innovaciones tecnológicas en dos frentes: los procedimientos internos de la organización y elementos con los que interactúan las personas aseguradas y sus empleadoras. En el primer ámbito, mencionó que se automatizó el procedimiento de pago de los cinco seguros que contempla el régimen obligatorio del seguro social. Con ello, las personas empleadoras solo deben hacer un pago y los recursos se dispersan automáticamente para cubrir las cuotas de aseguramiento. Añadió que desde enero de 2024 también se incluye la cuota correspondiente al ahorro para la vivienda, a cargo del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Respecto del segundo ámbito, el panelista mencionó diversas innovaciones. Por ejemplo, el hecho de que la afiliación se puede hacer completamente en línea. También, la creación de un micrositio en la página de internet del IMSS, con información tanto para personas trabajadoras como empleadoras, como preguntas frecuentes, una calculadora de cotizaciones, videos informativos y otro tipo de datos importantes. Además, expuso una innovación para que las personas trabajadoras del hogar puedan vigilar fácilmente el cumplimiento de obligaciones por parte de quienes las emplean: el Reporte Personalizado de Cotización. Esta herramienta está disponible para todas las personas que cotizan al IMSS y brinda información como el nombre de quienes las registraron, el total de días cotizados y el salario base de cotización. Finalmente, comentó que crearon un canal de difusión mediante WhatsApp, puesto que es un medio de comunicación ampliamente utilizado por las personas trabajadoras del hogar.

Américo Gustavo Riquelme Ortellado

Al iniciar esta ronda, Américo Riquelme comentó que su institución está emprendiendo acciones para mejorar la conectividad y la comunicación con todas sus contrapartes. En este sentido, se han creado diversos productos de información, como cápsulas, entre otras. Además, en la página de internet de la institución se pueden consultar los niveles de cobertura, los vencimientos de plazos, así como los años en los cuales se ha contribuido, quiénes son las personas registradas por las y los patrones, e incluye simuladores para facilitar la afiliación y pago de cuotas. Además, comentó la existencia de un canal de WhatsApp en la página del IPS para formular consultas y

recibir orientación. Finalmente, el panelista expuso la existencia de un sistema de denuncias para que las personas aseguradas hagan las que consideren pertinentes y se pueda mejorar la atención por parte del IPS.

Vanessa Stoehr Linowski

Después de esta ronda, la moderadora planteó la siguiente pregunta para orientar la discusión: ¿qué herramientas de fiscalización han empleado para garantizar el acceso de las personas trabajadoras del hogar a la seguridad social? En el caso brasileño, ¿cuáles son las lecciones aprendidas con la implementación de eSocial? ¿Cuáles son las principales fortalezas de esta iniciativa y sus limitaciones?

Eduardo da Silva Pereira

En esta intervención, el panelista trató dos temas. Por un lado, los mecanismos con los que cuentan para darle seguimiento a la afiliación de las personas trabajadoras del hogar a la seguridad social. Por otro lado, el módulo dedicado al trabajo remunerado del hogar en la aplicación eSocial.

Respecto del seguimiento, Eduardo da Silva comentó que tienen a su disposición información de registros administrativos y de investigaciones domiciliarias. Su atención se centró en el tema de los registros administrativos, los cuales les permiten obtener información sobre las personas que están afiliadas. Sin embargo, no proporcionan datos sobre la población que no tiene cobertura de la seguridad social. Para complementar esta información, utilizan encuestas probabilísticas con periodicidad trimestral. De esta manera, pueden conocer el total de trabajadoras del hogar, sus jornadas o situación de afiliación a la seguridad social. Utilizando ambas fuentes pueden monitorear la cobertura de la seguridad social en el sector.

En relación con el segundo tema, comentó que la aplicación digital eSocial tiene un módulo especial para el trabajo remunerado del hogar, el cual permite el cálculo de los montos a pagar por afiliación a la seguridad social. Además, el panelista comentó que la aplicación ha tenido críticas porque es complicado su uso para quienes emplean a personas trabajadoras del hogar, y agregó lo siguiente: "Sin embargo, no podemos olvidar que el sistema busca atender un conjunto de programas diferentes, con normas que son complicadas. Es difícil integrar todas esas normas y reglas en el sistema, lo que no simplifica las cosas".

No obstante, Eduardo da Silva añadió que este sistema permite compartir la información con otras instituciones gubernamentales para favorecer acciones coordinadas.

Adriana Alejandra Pedroza Márquez

En esta ronda, la panelista expuso que también han empleado la tecnología para actividades de fiscalización. En particular, se refirió al mecanismo de denuncia disponible para todas las personas que tienen un trabajo contemplado en el régimen obligatorio del IMSS, como las personas trabajadoras del hogar. Esta denuncia se puede iniciar mediante la página de internet, por correo electrónico, por teléfono o en las oficinas del Instituto. También se refirió al reporte personalizado de cotizaciones, al cual se había referido en una intervención previa. Particularmente, comentó que esta herramienta permite conocer el salario que reporta la persona empleadora para el cálculo de las cuotas. Esto contribuye a la fiscalización, pues facilita identificar casos en los que se reportan montos inferiores a los que realmente perciben las personas y, con esta información, iniciar una denuncia.

Américo Gustavo Riquelme Ortellado

El panelista inició su participación comentando una estrategia de comunicación basada en la coordinación interinstitucional. Para esto, las instituciones comparten información, por ejemplo, sobre los salarios que la empresa reporta al Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social para contrastarlas con registros del IPS. Esto posibilita identificar casos en los que se declara a la seguridad social un salario inferior al real o, de plano, se evaden las responsabilidades en esta materia. Al respecto, comentó lo siguiente:

Estos cruces de información han permitido, a partir de un trabajo de inteligencia, enviar correos y comunicados solicitando información aclaratoria, lo que promovió una disminución significativa de estas situaciones, al menos en lo que respecta a la inclusión de las personas.

Américo Riquelme añadió que están buscando profundizar esta estrategia. Por un lado, ampliando el intercambio de información entre las instituciones que ya participan y, por el otro lado, buscando incorporar a otras instituciones, como la Dirección Nacional de Tribuciones.

Finalmente, el panelista expuso que también tienen un mecanismo de denuncia en la página de internet para que las personas puedan contribuir a la fiscalización. Esto permite hacer denuncias por correo electrónico o desde el teléfono móvil.

Vanessa Stoehr Linowski

En la última ronda de participaciones, la moderadora planteó la siguiente pregunta: ¿qué barreras se identifican para conseguir mayores niveles de cobertura? Y ¿qué alternativas vislumbran para enfrentarlas?

Eduardo da Silva Pereira

En esta participación, el panelista hizo hincapié en la importancia de elementos culturales en el desarrollo del trabajo del hogar. En este sentido, resaltó el hecho de que este tipo de trabajo tiene antecedentes esclavistas y en que, al desarrollarse en los hogares, es complicado fiscalizar las condiciones de trabajo. En parte, esto explica que solo alrededor de 45% de las personas que trabajan en esta actividad cuenten con seguridad social.

En consecuencia, Eduardo da Silva mencionó la relevancia de un cambio cultural que promueva el respeto, la valorización de este trabajo y de las personas que lo desempeñan. Dicho cambio requiere la participación de diversos sectores sociales. Una manera de impulsarlo es mediante las campañas de difusión de información.

Finalmente, el panelista comentó que es previsible que en el futuro sea más importante y necesario el trabajo remunerado del hogar, pues el envejecimiento poblacional implicará un aumento de la población en situación de dependencia y que requerirá asistencia para el desarrollo de actividades básicas.

Eduardo Alcaraz Prous

En esta última ronda, el panelista hizo énfasis en que es necesario cambiar la percepción de que los trámites gubernamentales son complicados y que es muy difícil afiliarse a las trabajadoras del hogar a la seguridad social. Después, comentó que una manera de conseguir este objetivo es mediante campañas de información. En relación con esto, se refirió a los esfuerzos comunicativos del IMSS para difundir las obligaciones de las personas que contratan trabajo remunerado del hogar. Agregó que una estrategia efectiva sería la que transmita el

mensaje de que es más caro no cumplir con estas obligaciones, dados los montos de las multas que puede llegar a imponer la autoridad a quienes incumplan la legislación.

Eduardo continuó comentando que es fundamental la implementación de este tipo de campañas para conseguir un cambio cultural. Finalmente, señaló algunos detalles sobre las campañas de comunicación que emprenderá el IMSS en el futuro próximo.

Américo Gustavo Riquelme Ortellado

En esta ronda de cierre, Américo mencionó la relevancia de fomentar la cultura de la seguridad social entre la población. Es decir, que se conozcan ampliamente los beneficios de la seguridad social, que se le reconozca como derecho humano y como una necesidad. Particularmente, comentó que se debe resaltar el hecho de que la seguridad social no es un mecanismo al que se accederá únicamente en el largo plazo, sino que es necesario a lo largo del ciclo de vida. Al respecto, comentó que el IPS, en coordinación con el Ministerio de Educación, implementó en 2016 el programa Seguridad Social para Todos, diseñado por la CISS y el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social para fomentar la cultura de la seguridad social.

Adicionalmente, el panelista mencionó la necesidad de fortalecer los mecanismos de control y fiscalización para lograr la ampliación de la cobertura de las personas trabajadoras del hogar.

Vanessa Stoehr Linowski

Al finalizar esta ronda, la moderadora inició el espacio de preguntas y respuestas. Para esto, dio el uso del micrófono en sala y una asistente del público formuló la siguiente pregunta: ¿de cuáles experiencias de otros países de América Latina podemos aprender en cuanto a caminar hacia una agenda de inspección laboral?

Eduardo Alcaraz Prous

Eduardo pidió la palabra para responder esta pregunta y, refiriéndose al caso mexicano, comentó lo siguiente:

Es necesario que el IMSS se vincule con la Secretaría del Trabajo porque es complicado realizar inspecciones en los hogares. Además, no se tiene la capacidad para poder inspeccionar todos los hogares, por

lo que se debe pensar en algo más masivo y en un cambio cultural, algo que permita una mayor penetración para poder incorporar a las personas trabajadoras del hogar.

Vanessa Stoehr Linowski

La moderadora continuó con la dinámica y formuló la siguiente pregunta, enviada por el público que seguía en línea el evento: si una persona trabaja tres días a la semana, ¿tiene derecho a la seguridad social y servicio médico completo todo el tiempo?

Adriana Alejandra Pedroza Márquez

La panelista tomó la palabra para referirse al caso mexicano. Indicó que en la Ley del Seguro Social se contempla un mecanismo de discriminación positiva para garantizar que las personas trabajadoras del hogar cuyas cuotas a la seguridad social sumen el monto equivalente a la cuota por un salario mínimo mensual tienen cobertura todo el mes y no solo los días que laboraron. Comentó que esto también es posible cuando las personas trabajan en distintos hogares, en este sentido, mencionó lo siguiente: "Se suma lo que contribuye cada empleador y, si se alcanza el monto necesario, se obtiene la cobertura completa, independientemente de si se trabaja de lunes a sábado o de lunes a viernes".

Eduardo da Silva Pereira

Para responder a la pregunta, Eduardo comentó que cualquier persona que trabaja en un hogar al menos tres días por semana tiene derecho a contar con seguridad social. Añadió que:

Si trabaja para más de un empleador, por ejemplo, un día para cada familia, será registrado como trabajador autónomo o independiente, y tendrá que hacer sus contribuciones a la seguridad social.

En este caso, podría cotizar sobre un salario mínimo, aunque trabajando tres días por semana no alcance ese salario mínimo. Puede acogerse a un salario mínimo con cuotas reducidas, gracias a los planes de inclusión que mencioné, con contribuciones más bajas. Pero si es autónomo, será responsable de pagar sus propias contribuciones.

Vanessa Stoehr Linowski

Para continuar con la ronda, la moderadora formuló las siguientes preguntas, dirigidas a Eduardo da Silva: ¿cuál es el criterio que utilizan para definir que una diarista trabaja de manera autónoma?, ¿se utiliza de manera sinónima "autónoma" y "esporádica"? ¿qué porcentaje de las personas trabajadoras del hogar en Brasil es clasificado como autónomo?, ¿qué porcentaje de las personas que son consideradas trabajadoras domésticas autónomas están inscritas en el seguro social?

Eduardo da Silva Pereira

Para responder esta pregunta, el panelista comentó que cualquier persona que trabaje al menos tres días en el mismo hogar será considerada como empleada y debe estar inscrita a la seguridad social, mientras que quienes no cumplan con este requisito serán consideradas autónomas. Añadió que los términos "autónomo" y "esporádico" serían equivalentes, atendiendo el criterio recién descrito.

Respecto del total de personas que se ocupan en esta actividad, expuso lo siguiente:

Según datos de 2022, tenemos alrededor de 5 millones 800 mil trabajadoras domésticas, y de ellas, 3 millones 300 mil son mensuales, es decir, trabajan bajo contrato mensual. Las trabajadoras diaristas o independientes son 2 millones 500 mil, más o menos. Entonces, es un poco menos del 50% de las trabajadoras las que se denominan diaristas.

Agregó que, con base en estos datos, se puede afirmar que poco menos de la mitad de las trabajadoras del hogar son autónomas. Sin embargo, sólo una pequeña fracción tiene acceso a la seguridad, pues únicamente alrededor de 600 mil contribuyen; es decir, aproximadamente 25% están cubiertas.

Vanessa Stoehr Linowski

Continuando con esta ronda, la moderadora formuló una pregunta dirigida al personal que representaba al IMSS: ¿cómo recauda el IMSS las aportaciones patronales y las cotizaciones personales de las personas trabajadoras domésticas?

Adriana Alejandra Pedroza Márquez

La panelista comentó que la responsabilidad de pagar las cuotas es exclusiva de la persona empleadora. Para esto, se utiliza un formato de pago que contempla las cuotas para los cuatro seguros administrados por el IMSS (de enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo, invalidez y vida, y guardería), así como lo correspondiente al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y al fondo de ahorro para vivienda, ambos, administrados por otras organizaciones. Una vez hechos estos pagos, el dinero se distribuye a las instituciones encargadas de cada seguro.

Vanessa Stoehr Linowski

Después, la moderadora formuló la siguiente pregunta: las personas que se emplean lavando y planchando, ¿son consideradas para ser dadas de alta en la seguridad social? ¿Y las que solo cuidan personas adultas mayores, niñas o niños?

Eduardo Alcaraz Prous

Al respecto, Eduardo Alcaraz comentó que, en México, si se considera como trabajadoras del hogar a las personas ocupadas en las actividades mencionadas en la pregunta. Añadió que el programa piloto que instrumentó el IMSS permitió visibilizar que el trabajo en el hogar también contempla actividades de jardinería o conducción de automóviles.

Eduardo da Silva Pereira

En relación con la pregunta, Eduardo da Silva comentó lo siguiente:

En Brasil, se considera trabajador doméstico a cualquier persona que trabaje para otra en su domicilio y cuyo empleador no tenga un objetivo de lucro; es decir, todas las actividades que se lleven a cabo en ese contexto se consideran trabajos domésticos.

El panelista agregó que incluso si una familia fuera propietaria de un avión y contratara una persona para pilotarlo, a esta persona se le consideraría trabajadora del hogar, siempre y cuando la actividad no implicara lucro por parte de la familia contratante. Finalizó comentando que:

Las personas que trabajan no necesariamente deben desempeñarse en el domicilio. Por ejemplo, alguien que toma la ropa, la lava y la plancha desde su casa también puede ser considerado trabajador doméstico. Aun así, como no es un trabajo fijo en el sentido de que se realice todos los días, normalmente se vincula con un trabajador autónomo porque trabaja para varias familias.

1.3 Panel 2. La afiliación a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar: avances y retos

El objetivo del segundo panel fue establecer un espacio para que las organizaciones laborales presentaran un diagnóstico de los avances registrados en la incorporación de las personas trabajadoras remuneradas del hogar a la seguridad social, así como de los retos y barreras que enfrentan para conseguir mayores niveles de cobertura.

Este panel se desarrolló con tres participaciones de hasta 20 minutos de duración, que quedaron a cargo de representantes de organizaciones laborales del sector. Inicialmente, la moderación estaría a cargo de María Mercedes Martínez Vado, secretaria de Organización de Conlactraho; sin embargo, debido a problemas técnicos, Elena Pérez García, de la misma organización, se hizo cargo de esta función.

Como panelistas, participaron las siguientes personas:

- Cleide Silva Pereira Pinto, en representación de Conlactraho y Fenatrad, de Brasil.
- Marcelina Bautista Bautista, en representación de Caceh-Nacional, de México.
- Librada Besnilla Maciel, en representación del Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines de Itapúa (Sintradi), de Paraguay.

Cada una de las presentaciones se orientó a responder las siguientes preguntas: ¿cuáles son los avances en la incorporación a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar en su país? ¿Cuáles son las buenas prácticas que implementan las instituciones de su país para incorporar a la seguridad social a las personas trabajadoras del hogar? ¿Cuáles son los principales retos y barreras que enfrentan para conseguir la afiliación de todas las personas trabajadoras del hogar a la seguridad social en su país? En particular, ¿cuál es la situación de las personas que laboran por día o en jornadas con duración menor

a la jornada completa, según la legislación nacional? Además, para el caso mexicano se formuló la siguiente pregunta: ¿cuál es la experiencia con la aplicación Dignas respecto a la promoción de la afiliación de las trabajadoras del hogar al seguro social?

A continuación, se presenta una síntesis de las intervenciones.

Marcelina Bautista Bautista

Marcelina Bautista inició su participación mencionando que los Estados enfrentan el desafío de incorporar a las trabajadoras del hogar a la seguridad social, pero también la de garantizar plenamente sus derechos laborales. También hizo hincapié en avances como las reformas legales en materia de seguridad social o la ratificación del Convenio 189 de la OIT en México, en 2021. No obstante, permanecen brechas de incorporación a la seguridad social. En este sentido, apuntó que el desafío es conseguir la articulación entre organizaciones laborales del sector con las instituciones gubernamentales para avanzar en esa dirección. Además, mencionó que es probable que no se hayan logrado altos niveles de cobertura debido a que la reforma que hizo obligatoria la afiliación de las personas trabajadoras del hogar al régimen ordinario es relativamente nueva.

La panelista se refirió al desafío del cambio cultural. Al respecto, apuntó lo siguiente:

Para nosotras, es un gran reto cambiar la cultura en los hogares para que se entiendan como un espacio de trabajo, que se reconozca que son empleadores que contratan a alguien y les pagan. Por lo tanto, deben cubrir todos los derechos de las trabajadoras del hogar.

Complementó señalando que ese cambio cultural requiere esfuerzos educativos en toda la población, pero particularmente desde el hogar. Esto debe conducir a lo que denominó un cambio en el paradigma laboral, al cual entiende como “el conjunto de creencias, valores y supuestos que influyen en la forma en que percibimos, comprendemos y abordamos el trabajo del hogar”. Este cambio contribuiría a la valorización del trabajo del hogar y a la igualdad de género, avanzando en la desfeminización de esta actividad. Añadió que el cambio cultural también implica cambios en la manera en la que se utiliza el lenguaje para referirse a las personas trabajadoras del hogar, evitando denominaciones despectivas.

Marcelina complementó mencionando que esta transformación también incluye un cambio de actitud por parte de las trabajadoras del hogar para que exijan el cumplimiento de sus derechos. Agregó que es necesario que estas personas se capaciten, pues, pese a las barreras que existen para este fin, la capacitación y organización son esenciales para lograr la garantía de sus derechos.

Finalmente, la panelista hizo un recuento de las herramientas que ha desarrollado Caceh-Nacional. En primer lugar, mencionó el "Violentómetro de las trabajadoras del hogar" para facilitar la identificación de los distintos tipos de violencias a las que están expuestas. En segundo lugar, se refirió a un tabulador salarial que prepararon porque, hasta antes de 2021, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no tenía la facultad de determinar un salario mínimo oficial para este sector de personas trabajadoras. En tercer lugar, expuso que Caceh-Nacional desarrolló un modelo de contrato y lo puso a disposición para que las personas empleadoras y las trabajadoras acuerden claramente las condiciones de trabajo y se especifiquen todos los derechos laborales en dicho instrumento. En cuarto lugar, trató el tema de la aplicación Dignas, orientada a proporcionar una herramienta digital a las personas que se ocupan en esta actividad para la exigencia de sus derechos, la cual incluye información referente a seguridad social, a la Ley Federal del Trabajo y el Convenio 189 de la OIT.

Cleide Silva Pereira Pinto

En su intervención, Cleide comentó que un gran desafío que enfrentan las trabajadoras del hogar en Brasil es la diferenciación que establece la Ley 150 sobre a quiénes se considera como personas empleadas y a quiénes trabajadoras autónomas, también denominadas diaristas. Como se expuso antes, dicho ordenamiento establece que las personas que trabajen en un mismo hogar hasta dos días a la semana serán consideradas como diaristas, por lo que quienes las emplean no están obligadas a afiliarla a la seguridad social. En este sentido, añadió que en Brasil hay condiciones políticas propicias para derogar la Ley 150 y sustituirla con otro ordenamiento que amplíe el acceso a la seguridad social.

También en relación con esta ley, comentó que incluso las personas que sí cumplen con el requisito temporal para ser consideradas empleadas enfrentan desigualdades respecto de otras ocupaciones. Por ejemplo, en el caso de la protección contra el desempleo, las trabajadoras del hogar solo acceden a tres pagos por desempleo,

mientras que el resto de las ocupaciones tienen derecho a cinco pagos. Adicionalmente, comentó que son necesarios diversos cambios para materializar la disposición del Convenio 189 de la OIT que indica que las trabajadoras del hogar deben disfrutar de los mismos derechos que el resto de las personas trabajadoras. Complementó indicando que las acciones de Fenatrad, en alianza con el gobierno brasileño actual, se orientan justamente a avanzar en esta tarea.

La panelista añadió que, como en el caso de México, Fenatrad y Contactraho han impulsado el empoderamiento de las trabajadoras del hogar. Al respecto, comentó: "Con estudios, entrenamientos, cursos y seminarios, podemos hacer que la trabajadora se imponga, reivindique sus derechos, los exija y le dé valor a su trabajo, que es lo más importante". Abundó comentando que para estas actividades también se han aliado con Themis y con CARE, con quienes desarrollaron actividades de capacitación de manera intensiva durante la pandemia.

Cleide también se refirió al sistema eSocial. Al respecto, comentó que representó un avance, pero hizo hincapié en que hay elementos susceptibles de mejora. Por ejemplo, expuso que han registrado casos en los que las personas empleadoras pagan la contribución al seguro social de las trabajadoras del hogar, pero logran evadir el pago del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (que es un mecanismo para proteger el ingreso de las personas trabajadoras ante la interrupción de la relación laboral).

Además, comentó sobre la eliminación de la homologación laboral (a partir de la reforma laboral de 2017). En este sentido, mencionó que la eliminación de este requisito para finalizar la relación laboral vulnera los derechos de las trabajadoras del hogar, pues han encontrado casos en los que las personas empleadoras evaden obligaciones como el Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio (FGTS) y otros derechos. En este sentido, resaltó la importancia de que la homologación se haga en el sindicato para que las personas trabajadoras del hogar cuenten con mayores certezas de que sus derechos serán respetados en caso de que se concluya la relación laboral.

Librada Besnilla Maciel

La panelista inició su participación mencionando que Paraguay enfrenta desafíos considerables para garantizar la seguridad social a las trabajadoras del hogar. Explicó que, si bien hay una legislación en la materia, la Ley N° 5407/2015 del Trabajo Doméstico, tiene contradicciones con la Ley N° 6339/2019 que regula el empleo a tiempo

parcial, puesto que esta última establece condiciones que dificultan el acceso a la seguridad social de las personas que trabajan a tiempo parcial y con varias empleadoras. En este sentido, indicó que las trabajadoras del hogar y sus organizaciones demandan la derogación de la Ley N° 6339.

Además, Librada Besnilla comentó que el mayor reto que enfrentan es la plena implementación de la legislación que regula el trabajo del hogar. Comentó que este ordenamiento contempla elementos que responden a las demandas de las personas trabajadoras; sin embargo, su implementación no ha sido tan efectiva. En este sentido, aportó el dato de que solo 3% de las personas ocupadas en esta actividad están afiliadas a la seguridad social. Así pues, mencionó que "no vale la pena tener una ley tan buena si no se cumple".

La panelista hizo hincapié en que han tenido grandes avances en la igualación de derechos como el salario mínimo, días feriados, vacaciones o aguinaldo, pero el mayor rezago es en materia de seguridad social.

Librada agregó que las personas trabajadoras han tenido interlocución con las autoridades en materia de seguridad social para solicitarles que se contemple la posibilidad de dividir el monto de la aportación a la seguridad social entre todas las personas empleadoras con las que labora la persona trabajadora, lo cual facilitaría el cumplimiento de obligaciones. Sin embargo, no han tenido una respuesta favorable.

La expositora también comentó que en Paraguay no se fiscaliza el cumplimiento de la legislación en los hogares donde laboran las trabajadoras, y agregó que en el resto de las ocupaciones no se enfrentan los mismos obstáculos para fiscalizar. Añadió que en otro tema en el que enfrentan deficiencias es en el de servicios de cuidado infantil para las hijas y los hijos de las personas trabajadoras del hogar, por lo que también una de sus demandas es contar con el servicio de guarderías y conseguir apoyo para tener un local sindical.

Elena Andrea Pérez García

La moderadora leyó la siguiente pregunta del público, en referencia al caso paraguayo: ¿cómo una trabajadora del hogar en Paraguay trabaja tres días sin seguro y sin demás prestaciones?

Librada Besnilla Maciel

La panelista comentó que las trabajadoras del hogar se enfrentan a estas situaciones debido a que sus ingresos dependen de esta

actividad y las personas empleadoras aprovechan los huecos en la implementación de la ley para cometer abusos.

Elena Andrea Pérez García

La moderadora formuló las siguientes preguntas del público, referidas al caso brasileño. Por un lado, ¿a partir de qué fecha se eliminó el requisito de la homologación en el sindicato?, y ¿hay manera de revertir este cambio? Por otro lado, solicitaron que Cleide Pinto hablara más sobre la opinión de los sindicatos del MEI para diaristas.

Cleide Silva Pereira Pinto

En relación con la primera consulta, la panelista expuso que este cambio se aprobó en el gobierno anterior y que las personas trabajadoras y sus organizaciones promueven la derogación.

Respecto de la segunda cuestión, Cleide comentó:

De forma específica, no tenemos nada contra los MEI, que son los microemprendedores individuales. Sin embargo, en el trabajo doméstico no funciona bien porque no hay un empleador definido; la trabajadora trabaja para una persona. Esto va en contra de lo que mencioné.

Agregó que este mecanismo también establece una barrera tecnológica para que las personas trabajadoras del hogar ejerzan sus derechos, pues la mayoría no están alfabetizadas digitalmente y el mecanismo MEI se implementa por medios digitales, lo cual dificulta que ellas lo utilicen. En relación con este tema, también mencionó:

El MEI garantiza el pago de la seguridad social, pero le quita al trabajador la categoría y la garantía de otros derechos como las vacaciones, el aguinaldo y el seguro de desempleo. Cuando ves el trabajo doméstico como ser tu propio empleador, prácticamente te quitan esa categoría de trabajador.

La panelista comentó que estas son las razones por las que no apoya el MEI para el trabajo del hogar.

Elena Andrea Pérez García

Finalmente, la moderadora transmitió la última pregunta del público: en Paraguay, ¿cómo se organizan las personas trabajadoras para obtener sus derechos?

Librada Besnilla Maciel

Al respecto, la panelista respondió:

En Paraguay nos organizamos con los sindicatos. Nosotros estamos a casi 400 kilómetros de la capital. Siempre nos reunimos con las compañeras de Asunción, viajamos y así vamos planificando cómo luchar. Poco a poco logramos tener esa bonita ley, aunque no se cumple.

HALLAZGOS PRINCIPALES DE LAS MESAS

Como se observa, en los paneles reportados en esta relatoría hubo coincidencias en diversos temas relacionados con el acceso de las personas trabajadoras del hogar a la seguridad social. A continuación, se presentan estos puntos de coincidencia, haciendo hincapié en los problemas que son comunes y algunas alternativas que se mencionaron para superarlos.

El punto de partida de toda la discusión es la exigencia de las personas trabajadoras del hogar y sus organizaciones para acceder a los mismos derechos que la población con un empleo formal, en seguimiento a lo establecido por el Convenio 189 de la OIT. Sin embargo, se identificaron barreras que obstaculizan la obtención de este fin. Por ejemplo, en los casos de Brasil y Paraguay se mencionó que las disposiciones legales sobre el trabajo a tiempo parcial crean espacios para que algunas personas empleadoras busquen eludir las obligaciones en materia de seguridad social que tienen con las personas trabajadoras del hogar. En contraste, en el caso mexicano se garantizan los mismos derechos a todas las personas que hagan trabajo del hogar sin establecer diferencias según el número de días que laboran en un mismo hogar. Esta última es una ruta que se podría tomar para ampliar el acceso a la seguridad social de las trabajadoras del hogar en lugares en los que las modalidades de trabajo parcial impongan barreras de entrada.

También se comentó que suele haber brechas en la implementación de las legislaciones que regulan el trabajo del hogar. En este sentido, se señaló que las leyes suelen contemplar una gama amplia de derechos y beneficios para quienes trabajan en esta actividad, pero que lo complicado es garantizar su ejercicio. Una alternativa para afrontar este problema es el fortalecimiento de los mecanismos de fiscalización laboral. Al respecto, puede ser de utilidad la estrategia de coordinación interinstitucional de Paraguay, en donde las autoridades laborales, de seguridad social y hacendarias se coordinan para vigilar la observancia de las leyes correspondientes.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que no es suficiente con tener mecanismos más sólidos de fiscalización, sino que debe permear la idea de que cuando se contrata trabajo remunerado, los hogares pasan a ser también centros de trabajo que pueden ser inspeccionados por las autoridades. Este cambio de percepción forma parte de un concepto que se mencionó varias veces a lo largo de los dos paneles, el de cambio cultural, que se refiere a la necesidad de transformar la concepción que se tiene del trabajo del hogar, visto la mayoría de las veces como una actividad principalmente de mujeres y cuyo valor social y económico no alcanza a comprenderse a cabalidad. Incluso, en el caso brasileño se comentó la raíz colonial y esclavista del trabajo del hogar, que sigue teniendo influencia en las prácticas laborales contemporáneas.

Para impulsar este cambio se pueden emprender campañas de comunicación que contribuyan al cambio de percepción en la sociedad, en general, sobre este tipo de trabajo y las aportaciones que hace al desarrollo económico y social. Incluso, en el caso de Paraguay se mencionó el programa educativo de cultura de la seguridad social que se implementó en la educación básica, derivado de un proyecto desarrollado por la CISS y el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social.

Además del fomento de la cultura de la seguridad social y del cambio cultural societal, se mencionó la relevancia de que las personas trabajadoras del hogar se organicen, capaciten y demanden sus derechos. Se comentaron obstáculos para el desarrollo de estas actividades, como las dificultades que tienen las personas trabajadoras del hogar para reunirse y organizarse, debido a sus horarios y condiciones de trabajo, y en el caso de Paraguay se mencionó la pertinencia de contar con sitios físicos en los que se puedan reunir, como un local sindical.

Entrando a temas muy específicos sobre las mejoras que se pueden hacer a los programas y procedimientos para incorporar a la seguridad social a este sector de personas trabajadoras, se podrían resumir en la idea de facilitar y simplificar los procesos de afiliación. Por ejemplo, es necesario simplificar los procedimientos para inscribir a las personas trabajadoras en los regímenes de seguro social y para determinar las cuotas que deben de pagar las personas empleadoras, pues estas últimas no cuentan con las capacidades técnicas y tecnológicas de las empresas para llevar a cabo estas actividades. En Brasil y en México, estas acciones se pueden llevar a cabo en la actualidad mediante aplicaciones digitales a disposición del público en general;

no obstante, es necesario que sean fáciles de utilizar, pues el caso brasileño mostró que el uso de este tipo de herramientas puede ser muy complejo para las personas que emplean trabajo del hogar.

Finalmente, hay que tener en cuenta que, si bien cada vez es más extendido el uso de tecnologías de la comunicación y la información, persisten grandes brechas de acceso a dispositivos móviles y redes de comunicación inalámbrica y hay altos niveles de analfabetismo digital. Por estas razones, se debe garantizar que las aplicaciones digitales no sean la única vía por la que se pueden cumplir las obligaciones patronales en materia de seguridad social y procurar que no existan barreras tecnológicas que excluyan a las personas trabajadoras ni a sus empleadoras de los procedimientos para garantizar el acceso a la seguridad social.

Todas estas recomendaciones deben adaptarse a los casos de cada país, después de un análisis detallado sobre las condiciones laborales y de acceso a la seguridad social. Esto permitirá diseñar estrategias pertinentes para cada caso. La intención de esta relatoría es señalar algunas rutas generales de acción para contribuir a la garantía de los derechos humanos de las personas trabajadoras del hogar.



TRANSCRIPCIÓN DEL FORO

**Foro Intercambio de Experiencias de Trabajo
del Hogar y Seguridad Social
Ciudad de México, 8 de febrero de 2024**

Mesa de inauguración

Vanessa Stoehr Linowski

Buenos días a todos y bienvenidos sean a la Conferencia Interamericana de Seguridad Social. Es un placer estar con ustedes en este importante evento.

En esta ocasión, tenemos el honor de contar con la presencia de nuestra querida Elena Pérez, quien desde la virtualidad nos acompañará como moderadora en esta mesa de inauguración.

Adelante, Elena.

Elena Andrea Pérez García

Muy buenos días a todos.

Muchísimas gracias, Vanessa.

Buenos días, compañeras y compañeros, público presente y también a quienes nos siguen a través de las redes sociales.

En el día de hoy, damos la formal bienvenida a este importante foro sobre el trabajo del hogar y seguridad social.

Para nosotros, en Conclactraho, este foro es de suma importancia. Surge a partir del interés de dos de nuestras afiliadas, Fenatrad y Caceh-Nacional, quienes buscan mecanismos más ágiles y efectivos para la incorporación de las trabajadoras del hogar a la seguridad social en tres países: Brasil, México y Paraguay.

Este tema también es de gran relevancia para Conlactraho y la CISS, quienes estamos aquí presentes hoy.

A continuación, les daremos la palabra a las representantes de Fenatrad y Caceh-Nacional, quienes nos hablarán sobre la importancia de este foro y los objetivos que se persiguen.

Para nosotros, y no solo para Conlactraho, sino para todos los países de América Latina, es un gran desafío avanzar en el análisis pertinente para asegurar que todas las trabajadoras del hogar de nuestra región puedan gozar de una inclusión plena en materia de seguridad social.

Este aspecto es crucial, ya que, según las estadísticas regionales, solo el 10% de los 18 millones de trabajadoras y trabajadores del hogar tiene acceso a la protección de la seguridad social, siendo este un derecho humano fundamental.

Desde Conlactraho, esperamos que organizaciones como CARE continúen apoyando y acompañando esta iniciativa.

Damos nuevamente la bienvenida a todos y agradecemos su presencia.

En este foro tendremos un panel de personalidades de gran importancia, a quienes nos sentimos honrados de tener con nosotros hoy.

Nos acompañará el señor Alvaro Velarca, secretario general de la CISS.

También estará como panelista la compañera Marcelina Bautista, directora y fundadora de Caceh-Nacional, en la Ciudad de México.

Igualmente, contaremos con la presencia de la señora Ana María Méndez, directora regional para América Latina y el Caribe de CARE Internacional.

Se nos unirá Jéssica Miranda Pinheiro, coordinadora del Área de Trabajo Doméstico de Themis, organismo que ha brindado un gran apoyo a la labor que realizan las organizaciones de trabajadoras del hogar.

Y por último, pero no menos importante, tendremos como panelista virtual a la compañera Cleide Pinto, secretaria general de Fenatrad y Conlactraho.

Sin más preámbulos, damos una cordial bienvenida y cedemos la palabra a Vanessa Stoehr, quien participa en representación del secretario general de la CISS, el señor Alvaro Velarca Hernández.

Muchas gracias.

Vanessa Stoehr Linowski
Buenos días a todas y a todos.

En nombre del presidente de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, el maestro Zoé Robledo Aburto, y de nuestro querido secretario general, el maestro Alvaro Velarca Hernández, quien por algunos problemas fuera de su control no pudo acompañarnos hoy aquí, pero lo más seguro es que esté acompañándonos de forma virtual.

Me es muy grato recibirles aquí en su casa, en estas bellísimas instalaciones de la Conferencia.

Saludo calurosamente a las demás personas que comparten esta mesa de inauguración:

- Marcelina Bautista, directora y fundadora de Caceh-Nacional.
- Jéssica Miranda Pinheiro, coordinadora del Área de Trabajo Doméstico de Themis.
- Ana María Méndez, directora regional para América Latina y el Caribe de CARE Internacional.
- Cleide Silva Pereira Pinto, secretaria general de Fenatrad y Conlactraho.
- Nuestra moderadora, Elena Pérez, secretaria general adjunta de Conlactraho.

Todas ellas nos acompañan de manera virtual.

Es un honor para mí compartir esta mesa con ustedes.

Hace unos meses firmamos un convenio de colaboración con CARE y hoy estamos viendo los frutos de esta alianza. En la Conferencia nos congratulamos de tenerles aquí hoy y de poder ser de ayuda en la lucha por el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar.

En efecto, el día de hoy buscamos que las instituciones de Brasil, Paraguay y México puedan platicar sobre las rutas que han sido exitosas para la afiliación a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar.

Después de escuchar a las instituciones de Paraguay, Brasil y México, también tendremos la oportunidad de escuchar a las organizaciones de las personas trabajadoras de este sector, quienes nos platicarán sobre los avances y retos que prevalecen en su afiliación a la seguridad social.

Estas organizaciones son ampliamente reconocidas y han impulsado la emisión de estándares internacionales y la implementación de reformas legales para facilitar la afiliación de las personas trabajadoras del hogar a la seguridad social.

Así, se han logrado niveles considerables de cobertura. Por ejemplo, según estimaciones de la Conferencia en el Observatorio de Avances de la Universalización de la Seguridad Social en 2023:

- En Chile, el 42.3% de las personas en el sector tenía cobertura de la seguridad social.
- En Costa Rica, el 35.6%.
- En Brasil, el 35.5%, aunque la colega nos acaba de decir que el 10%, por lo que tenemos que revisar esa cifra.
- En Ecuador, el 28.8%.

Pronto estaremos revelando también cifras de Paraguay y tenemos de otros países. Les invitamos a revisar nuestra plataforma, donde podrán encontrar esta información, de otros países y otros indicadores también. Por supuesto, también estamos abiertos a comentarios, información, quejas y sugerencias.

En este ámbito, México implementó un programa que se adapta a las particularidades de la actividad e incorpora avances tecnológicos para favorecer la ampliación de la cobertura. Esto ha permitido registrar un aumento sostenido de la cobertura desde 2019, año en que comenzó a operar el programa piloto de incorporación.

Hoy aprenderemos sobre esto y sobre las estrategias particulares de Brasil y Paraguay. Estrategias que además se pueden replicar en

países en los que todavía no se emprenden esfuerzos para formalizar esta actividad y también es una ruta que se debería emular en la incorporación de otras ocupaciones a la seguridad social, tales como el trabajo en plataformas digitales u otras actividades en las que están presentes todas las características de trabajo subordinado.

En atención a la Declaración de la Conferencia en el Marco de su 80 Aniversario, aprobada por unanimidad en su Asamblea General, para garantizar el ejercicio universal del derecho a la seguridad social será necesario emplear estrategias de diversa índole, con multiplicidad de herramientas, buscando siempre que la parte estatal ejerza su autoridad para que las partes involucradas, todas, particularmente la patronal, asuman completamente sus responsabilidades.

Siempre podrán contar con la CISS para encontrar sinergias en el fortalecimiento de la seguridad social, para conseguir su universalización, así como para promover investigaciones, asistencias técnicas y otros proyectos que contribuyan a ellos.

Estamos a disposición de todas las fuerzas que buscan la mejora continua de las condiciones de vida de los pueblos americanos.

Muchas gracias por confiar en nosotros, por estar presencialmente y en línea. Les deseo mucho éxito en este foro.

Muchas gracias.

[Elena Andrea Pérez García](#)

Muchísimas gracias, Vanessa, por las palabras.

Ahora vamos a dar paso a la compañera Marcelina Bautista, directora y fundadora de Caceh-Nacional, México.

Adelante, Marcelina. Muchas gracias.

[Marcelina Bautista Bautista](#)

Muchísimas gracias. Buenos días, Elena. Pronto nos vemos por aquí.

Saludo a la Conferencia Interamericana de Seguridad Social y especialmente a Alvaro Velarca.

Quiero dar la bienvenida a todos y a todas al Foro Interamericano sobre Experiencias Laborales y Seguridad Social. En El Centro Nacional para la Capacitación Profesional y Liderazgo de las Empleadas del Hogar estamos muy contentas de estar aquí reunidas, gracias a la posibilidad y apertura de la CISS y al apoyo de CARE, que nos trae para compartir conocimientos, mejores prácticas y desafíos en temas tan importantes como el trabajo del hogar y la protección social. Esperemos que este espacio sea un lugar de aprendizaje colaborativo y enriquecedor para todo el trabajo que estaremos realizando.

Por nuestra parte, contamos con enormes logros en México, pero también grandes desafíos. En los últimos 23 años no sabíamos qué tan lejos íbamos a llegar en el tema de los derechos de las trabajadoras del hogar. En el camino fuimos construyendo nuestra identidad, reconociendo nuestros derechos, entre muchas barreras y obstáculos para acceder a la seguridad social, por ejemplo.

En algunos países, el trabajo del hogar no está regulado de manera óptima, lo que dificulta mucho a las trabajadoras del hogar acceder a sus derechos. Por ejemplo, en Brasil, las compañeras diaristas que no están registradas o que no tienen seguridad social solo por realizar esa modalidad de trabajo. Miles de empleadas del hogar en Brasil no están en el registro.

En América Latina, las trabajadoras del hogar, en general, tienen salarios muy bajos, lo que dificulta pagar la cuota de seguridad social. Muchas trabajadoras prefieren ganar el salario diario y olvidan sus derechos debido a la precariedad laboral.

Las trabajadoras del hogar también desconocen sus derechos, ya que la información no les llega fácilmente. Se dedican al trabajo en el hogar y, muchas veces, no tienen acceso a esa información.

Las organizaciones tienen la tarea de informarles, pero los días que pueden hacerlo son los domingos. Sin embargo, en México, la mayoría de las trabajadoras ahora trabajan los domingos, por lo que ni siquiera pueden acceder a la capacitación.

Es importante exhortar a todas las trabajadoras a que difundan esta información entre sus compañeras para avanzar en el ejercicio de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras del hogar.

En cuanto a las barreras para la incorporación a la seguridad social, a pesar de que la administración del IMSS ha mejorado, muchas trabajadoras del hogar desconocen sus derechos. Además, muchas empleadoras piensan que las trabajadoras no tienen derechos porque creen que la ley no lo establece.

Entonces, eso quiere decir que falta muchísimo por hacer en términos de difusión, no solamente en cada país, sino también a través de los organismos que se suman con nosotras para visibilizar este trabajo.

Algunas buenas prácticas han contribuido a la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al seguro social o a obtener algún tipo de derechos establecidos por la ley. En la mayoría de los países de América Latina, las leyes eran especiales, por lo tanto, las personas trabajadoras del hogar no contaban con los mismos derechos que las demás personas trabajadoras.

Hoy, en México, las leyes han mejorado y las trabajadoras tienen los mismos derechos que cualquier otra persona trabajadora. Es importante el trabajo que hacen todas las organizaciones y nuestra labor de aliarnos para llegar a más trabajadoras y difundir los derechos humanos laborales.

Las organizaciones a nivel internacional, como la Conclactraho y la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH), realizan campañas de concientización para que las personas trabajadoras y empleadoras cambien la cultura de pensar que el trabajo del hogar no merece derechos o que las trabajadoras, por vivir en las casas donde trabajan, no deben aspirar a mayores beneficios.

Es crucial que todos los países, especialmente México, simplifiquen la incorporación de las trabajadoras del hogar a la seguridad social. Muchas personas trabajadoras y empleadoras no tienen suficiente información para facilitar esta inscripción.

En las siguientes mesas vamos a discutir estos desafíos y los logros que hemos alcanzado. Todas las organizaciones e instituciones que trabajan con nosotras han conseguido muchos logros, pero no dejamos de ver los desafíos como obstáculos que debemos superar para avanzar.

Así que adelante con este foro y ojalá logremos tener una buena agenda para las trabajadoras del hogar.

Muchas gracias. Buenos días.

[Elena Andrea Pérez García](#)

Muchísimas gracias, Marcelina.

Realmente, el tema de la inclusión a la seguridad social para las personas trabajadoras del hogar en América Latina es similar en cada uno de los países. Felicitamos los avances que han tenido en México en este aspecto, pero todavía nos queda mucho por avanzar y trabajar.

Las leyes de cada país aún presentan trabas en el sistema, como el establecimiento de un salario mínimo para el sector, necesario para poder ser incluidas en la seguridad social. Esta es una de las grandes problemáticas que enfrentan la mayoría de los países en nuestra región.

Sin más, vamos a pasar con la señora Ana María Méndez, directora regional para América Latina de CARE Internacional.

Muy buenos días y gracias.

[Ana María Méndez Libby](#)

Muy buenos días, compañeras. Realmente, con estas palabras introductorias, casi me siento en México.

México me parece muy emblemático como sede de este foro, porque para los latinoamericanos en general, México siempre ha sido un referente de la fuerza laboral, de la fuerza y el poder de los trabajadores. Sin embargo, sabemos que nos falta mucho recorrido por hacer.

Mi nombre, como mencionaron las compañeras, es Ana María Méndez. Es un gusto estar aquí representando a todas las compañeras que trabajamos en CARE. Muchas de ustedes se preguntarán: ¿qué hace CARE? ¿Y por qué está CARE aquí?

Nuestro compromiso siempre ha sido y seguirá siendo con la igualdad y la justicia social y económica de las mujeres, y esto nos pone en

una situación realmente muy honrosa, el poder sumar esfuerzos con ustedes para avanzar en estos temas.

No es novedad que les comparta que, en nuestra región, tanto en América Latina como en el Caribe, impulsar la igualdad de género y crear mecanismos efectivos sigue siendo una profunda deuda para millones de mujeres atrapadas en el sector informal de la economía. Este sector, aunque poco valorado, brinda un enorme aporte económico y requiere colectivamente mayor inversión y acciones para proteger los derechos que ya han mencionado las compañeras y que ustedes seguirán discutiendo.

El trabajo digno para las trabajadoras del hogar y cuidadoras, así como para las productoras, emprendedoras y trabajadoras en las cadenas de valor y aquellas que buscan mayor acceso a la inclusión financiera, son las cuatro poblaciones de impacto en los propósitos estratégicos de CARE para avanzar en la justicia económica para estas mujeres.

Buscamos combatir no solo las desigualdades, sino también las desigualdades de género, raciales y étnicas, para amplificar la justicia social y económica. Esto no es solo una ambición nuestra, sino el reflejo del mínimo respeto y observancia de nuestros derechos.

Ustedes se preguntarán ¿qué hace CARE en concreto? Desde 2016, CARE ha implementado diversas iniciativas en el marco del Programa Regional Igual Valor, Iguales Derechos. Operamos desde nuestras oficinas en Colombia, Ecuador, Guatemala y Honduras, y trabajamos en colaboración con socias en México y Brasil, aunque no tengamos oficinas allí. A través de estas alianzas, acompañamos y apoyamos, junto a otros actores, sus agendas estratégicas.

Aquí lo que vale es su liderazgo, sus voces y sus incansables luchas por la defensa y el mayor cumplimiento de los derechos laborales y humanos, abrigados en las normativas nacionales e internacionales que, desafortunadamente, muchas veces son inobservadas, incluyendo el derecho a la seguridad y protección social.

Quiero hacer una pausa aquí para recordar cómo surgieron estas instituciones y lo que costó a todos los trabajadores en ese momento. Las instituciones de seguridad y protección social en América Latina, a pesar de sus deficiencias y retos, son para mí unas de las instituciones

más nobles que puede tener cualquier país; trabajar con ellas, hacia ellas y fortalecerlas es un compromiso que todas debemos abrazar y avanzar juntas.

Queremos seguir honrando nuestro compromiso, generando alianzas, creando espacios, intercambios y debates, como el que hoy nos convoca. No solo debemos analizar las problemáticas, sino también proponer soluciones desde nuestras diversas perspectivas para construir visiones comunes, una colaboración más eficaz y, sobre todo, lograr resultados.

Durante muchos años hemos hablado de la reivindicación de los derechos humanos y siempre nos quedamos en deuda, siempre falta más, pero estamos aquí para eso.

CARE considera que la multiplicación o escalamiento de los cambios sociales solo puede darse a partir de estos esfuerzos conjuntos y multiactores, como el foro que hoy estamos realizando junto con ustedes. Aquí tenemos una confluencia de múltiples voces, propuestas y desafíos, y esperamos seguir contribuyendo para aumentar el ejercicio de los derechos de las trabajadoras del hogar a la seguridad social y a su protección social.

Las cifras que nos brindaba la compañera inicial realmente son deprimentes, injustas, ingratas, y estamos mirando solo los países que en principio van más avanzados. No olvidemos al resto, donde aún no estamos haciendo los esfuerzos necesarios.

Es importante que haya muchas mujeres de otras latitudes que digan: "Si se puede, podemos seguir avanzando, quiero interesarme y queremos amplificar este esfuerzo". Sé que lo están haciendo, pero sabemos que son retos difíciles e importantes.

Quiero ir cerrando, porque el foro no se trata de CARE y hay mucho que queremos escuchar todas juntas. De nuevo, resaltando nuestro compromiso para seguir construyendo juntas y juntos, para escucharlas.

Venimos con una escucha muy activa para ver qué granito de arena podemos aportar en sus propuestas y esfuerzos.

Hoy nos convoca un ejemplo muy concreto: ¿cómo el uso de herramientas, aplicaciones y plataformas digitales (como una acción innovadora en estos mecanismos de protección social) puede convocar a otros actores en esta mesa para buscar soluciones más efectivas, lideradas por las organizaciones de las personas trabajadoras del hogar?

Este liderazgo es importante, es decir, son quienes más lo reclaman, las que deben liderar estos esfuerzos, y nosotras estamos aquí para apoyar. Conocemos la autoría de este liderazgo por parte de las organizaciones de mujeres feministas en Brasil, como Themis, y su alianza con la Federación Nacional de Trabajadoras de Brasil. Hoy, esto se ha ido amplificando en diferentes países, buscando esta innovación.

Esta innovación debe garantizar no solo un acceso, sino amplificar ese acceso y difundirlo por todos lados, porque vamos a ver cómo es posible agilizar y brindar acceso a las mujeres trabajadoras.

En CARE nos sentimos muy orgullosas de acompañar estas iniciativas y muy comprometidas también, porque sabemos la responsabilidad que implica el compromiso. Estamos comprometidas a innovar junto con ustedes, a cocrear a nivel local, nacional y regional, donde sea necesario, para mejorar las condiciones de dignidad de las trabajadoras del hogar. Cuenten con CARE.

Queremos impulsar iniciativas que realmente logren disminuir las brechas digitales y amplificar todas las opciones para reducir la desigualdad de género. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), cuatro de cada diez mujeres en la región no están conectadas a internet.

Es decir, aquí sumamos otro desafío importante que debemos considerar en el marco de este foro y ver cómo podemos avanzar en este aspecto.

Además, sabemos que incluso cuando estas mujeres tengan conexión, se requiere entrenamiento y habilidades básicas para su utilización. Esto afecta especialmente a las trabajadoras del sector informal o formalizadas, pero irrespetadas en sus derechos, como son las trabajadoras del hogar. En la mayoría de América Latina, la informalidad alcanza a más del 75% y, en algunos países, a más del 90%.

El acercamiento y apropiación de las trabajadoras del hogar a la tecnología digital es también un llamado fuerte a los actores de la cooperación internacional y los gobiernos para impulsar su incorporación. Esto acelerará los servicios públicos, incluidos los de la seguridad social, y promoverá la profesionalización, capacitación y certificación laboral del sector, así como el acceso a productos financieros más efectivos para asegurar su inclusión en la justicia económica.

Nuevamente, las saludo con mucha humildad, pero sobre todo con mucho entusiasmo por ver materializado este esfuerzo. Estamos siempre atentas desde CARE para escuchar sus iniciativas y propuestas, y renovar nuestro compromiso con estos esfuerzos hoy y siempre.

Un fuerte abrazo. Mucho éxito y felicitaciones a todas por tomar la decisión de hacer este importante foro, que sé que lleva mucho trabajo. A todas aquellas que nos están escuchando presencialmente y a la distancia: escuchemos, sumémonos y comprometámonos.

Gracias.

[Elena Andrea Pérez García](#)

Muchísimas gracias, Ana María Méndez.

Realmente, desde Conlactraho, agradecemos todo el apoyo que hemos recibido de las diferentes organizaciones que forman parte de CARE. Este apoyo y seguimiento en todas nuestras luchas a lo largo del tiempo ha sido fundamental.

Quiero destacar que la brecha digital ha afectado mucho a las trabajadoras del hogar, especialmente durante la pandemia. Esta situación ha revelado la gran necesidad que existe en el sector en cuanto al acceso a la tecnología y la conectividad en toda nuestra región.

Durante este tiempo, pudimos ver la vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar en términos de sus derechos laborales y humanos, especialmente en lo que respecta a la cobertura de seguridad social. Los efectos de la pandemia y la situación postpandemia han dejado al descubierto la realidad que enfrentamos las trabajadoras del hogar en cada uno de los países de América Latina.

Por ello, queremos agradecer una vez más a Ana María Méndez y a CARE por su apoyo. Desde Conactraho y todas las organizaciones que la componen, esperamos seguir contando con ese respaldo.

Sin más, me gustaría ceder la palabra ahora a la compañera Jéssica Miranda Pinheiro, coordinadora del Área de Trabajo Doméstico de Themis.

Querida Jéssica, bienvenida.

Jéssica Miranda Pinheiro

Gracias, Elena. Muy buen día a todas y todos. Buenos días a todas las personas que están con nosotros y de forma virtual en el foro.

Quisiera saludar a todas las instituciones presentes en esta inauguración y en la realización del evento. Y quiero, sobre todo, destacar la participación de Claire Pinto, secretaria general de la Confederación Latinoamericana y Caribeña de las Trabajadoras Domésticas y coordinadora de actas de la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas de Brasil.

Un cordial saludo al señor Alvaro Velarca, representado por Vanessa, directora ejecutiva de Proyectos e Investigación, quien nos recibe hoy en la Conferencia Interamericana de Seguridad Social y que realiza este foro en conjunto con Ana Méndez, directora de CARE para América Latina y El Caribe.

Quiero expresar un agradecimiento especial a Marcelina Bautista, quien nos recibe aquí, en México, hoy y en las siguientes semanas.

Finalmente, me gustaría agradecer también a mis colegas de Themis, que trabajan con derechos humanos. Somos una organización del sur global y hace 30 años luchamos por la justicia para las mujeres de nuestro país y de nuestra región, extendiendo nuestro alcance hoy a las mujeres en Cabo Verde, en África, a través de nuestro Programa de Promotoras para el Empoderamiento de las Mujeres. Como mencionó Marcelina, sabemos que el gran desafío con respecto a las trabajadoras domésticas en nuestro país y en la región es el acceso y el conocimiento de los derechos, y sabemos que esto no siempre se logra.

Por eso, para nosotros es tan importante hablar del empoderamiento y, además, del intercambio entre las organizaciones y la necesidad de profundizar en el tema de la seguridad social para las trabajadoras del hogar en nuestros países, en nuestra región. Me gustaría destacar un punto importante, que es parte de la estructura para el acceso a la seguridad social y la falta de formalización de esta categoría como un todo y que tiene origen: el origen del trabajo doméstico en nuestros países, sobre todo en México y Brasil, que es el origen colonial, de esclavitud, de servidumbre que tuvimos en el trabajo doméstico.

Entonces, debemos hablar de las barreras técnicas que limitan la cobertura de la seguridad social, pero también me gustaría recordar que el trabajo doméstico remunerado en Brasil tiene un rostro como el de Cleide, que vemos aquí en la pantalla, que vamos a escuchar ahora.

Hablamos de un trabajo realizado por el 92% de mujeres, la mayoría mujeres negras, que representan el 68% de la categoría en nuestro país, y que tienen una curva de envejecimiento, donde el 80% tiene entre 30 y 50 años, y el 10% son mujeres de la tercera edad. Por lo tanto, el tema de la seguridad social es urgente.

Se estima que aproximadamente un tercio, el 35%, tiene cobertura de seguridad social. En Brasil, como mencionó Marcelina, tenemos un desafío adicional, relacionado con las trabajadoras que trabajan por día, por jornada, que se consideran autónomas según el sistema de protección social, y que trabajan en diferentes casas con diferentes empleadores.

Estamos aquí debatiendo cómo ampliar la cobertura, cómo implementar efectivamente la legislación que ya existe en diversos países y también cambiar, en caso necesario. De hecho, en Brasil debemos pensar de forma específica en este tema de las trabajadoras por jornada y, entonces, buscar esta incidencia de la seguridad social que se ha realizado por estas organizaciones.

Pero me gustaría invitarlos, a todos los presentes hoy aquí, a que vean el rostro de Cleide y de Marcelina, porque son mujeres como ellas las que enfrentan la mayor precarización del trabajo doméstico en nuestra región y que muchas veces necesitan trabajar a una edad en la que ya debería estar jubiladas.

Estamos hablando de una realidad de muchas trabajadoras domésticas, estamos hablando de que empezaron a trabajar en su infancia con ocho, con nueve años; es una vida entera trabajando sin que el sistema de protección social las reconozca y sin que la sociedad las reconozca y que no reconozcan el valor económico, fruto de su trabajo, y es necesario cambiar esta realidad.

Muchas gracias y espero que el foro nos traiga lecciones imperdibles.

Elena Andrea Pérez García

Muchísimas gracias, Jéssica.

Sí, realmente la situación y la realidad que viven nuestras compañeras en Brasil, sobre todo las diaristas, que son las que trabajan día a día en las casas de familias y no tienen un contrato igual que las demás trabajadoras, están desprotegidas pues el sistema de protección social y el sistema no las protegen.

Para nosotros, también, como Conlactraho, es importante la lucha que vienen teniendo desde Fenatrad, una de nuestras afiliadas a la Confederación, a este reconocimiento de lo que son nuestros derechos como trabajadoras del hogar y que somos todas las mujeres, todos los derechos.

Entonces, sin más, quiero dar introducción a mi querida compañera Cleide Pinto, secretaria de Actas de Fenatrad, pero también nuestra querida secretaria general de la Conlactraho, Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar.

Sin más, un fuerte abrazo y nos vemos pronto, Cleide. El micrófono es tuyo. Bienvenida.

Cleide Silva Pereira Pinto

Muchas gracias, mi compañera de Conlactraho, de trabajo.

Primero, quiero agradecer este espacio y saludar a todos, a los públicos que están aquí y saludar en nombre de la compañera Luísa Batista, que es nuestra coordinadora de Fenatrad, que ahora está un poco alejada porque está enferma, pero quería dejar registrado un abrazo para ella y agradecer por este espacio en el que estamos.

Y es muy importante hablar de este tema, principalmente en Brasil, porque en papel hay mucho sobre seguridad social, pero en el trabajo doméstico es muy difícil hacer que valga lo que está escrito en la ley, porque la mayoría no cumple con esta ley. Entonces, es difícil para nosotros, principalmente, intentar dar validez con los directores, presidentes, sindicalistas, de poder tener esta seguridad social.

Aquí, en Brasil, la seguridad social abarca tres brechas, que es la parte de la salud, donde la trabajadora, con este registro o no, tiene el derecho al sistema de seguridad social para recibir consultas, aunque no tenga este registro.

Y también tenemos la parte de la seguridad social que requiere este registro para tener el derecho a los diferentes recursos, todo lo que la ley ampara.

Y el mayor problema que tenemos es hacer valer la ratificación, porque la Ley 150 dejó un vacío que separa a las diaristas y el Convenio 189 de la OIT dice que todas las personas que trabajan en una residencia son trabajadoras domésticas. Entonces tenemos ese desafío, porque para nosotros en Brasil, como directora, como una persona que está al frente, para cumplir los derechos de las trabajadoras, las diaristas son las personas que van esperadamente a las casas a hacer un trabajo de limpieza.

Todas las que van durante la semana completa y tienen la obligación de estar trabajando y tienen la obligación de un número cierto de días y horas, ella no es considerada como una diarista. Ella es una persona que tiene ya los derechos garantizados, pero la ley 150 dejó esta brecha. Hablaré sobre esto, al momento de la presentación, pero, en fin.

Me gustaría agradecer este espacio, es un espacio muy importante para Brasil, para la región latinoamericana, hablo en nombre de la Fenatrad y como Conlactraho, este espacio nos fortalece, abre nuevos horizontes y nos da la oportunidad de mejorar nuestra experiencia, a través de la experiencia de otros países, otros Estados.

Sería esto, muchas gracias. Muchas gracias a las autoridades y espero que sea un gran foro para todos.

Elena Andrea Pérez García

Muchísimas gracias, querida Cleide, por tus palabras, realmente para Contactraho es de suma importancia lo que es la aplicación efectiva del Convenio 189, que es nuestro convenio; un convenio de protección que no es nada por encima de lo que establece la ley, sino más bien un piso mínimo de protección para garantizar e igualar los derechos que tenemos como personas trabajadoras del hogar al resto de las personas trabajadoras con derechos básicos y fundamentales, como un horario establecido, la inclusión a la seguridad social, protección en el tema de salud y seguridad en el trabajo, un contrato por escrito, una jornada diaria.

Entonces, en ese sentido, agradezco a Cleide y a cada una de las panelistas por la excelente exposición que hemos tenido en esta mañana.

Los invito a seguir con nosotros, que vamos a cerrar este majestuoso panel, pero continuamos con este foro. Todavía quedan otros panelistas que van a continuar con nosotros.

Entonces, agradecemos a cada uno de ustedes por su participación, tanto presencial, como virtual y continuamos con este foro. No se lo pierdan, las personas que están en la virtualidad, por favor no se desconecten, que continuamos con el foro sobre trabajo del hogar y seguridad social.

Muchísimas gracias.

Mesa 1. Rutas para la afiliación a la seguridad social, modalidades y herramientas digitales

Vanessa Stoehr Linowski

Muy buenos días.

Estamos de vuelta en este foro de Intercambio de Experiencias de Trabajo del Hogar y Seguridad Social. Mi nombre es Vanessa Stoehr Linowski, los acompañé en la inauguración y ahora me toca moderar esta mesa.

Es el primer panel y se llama "Rutas para la afiliación a la seguridad social, modalidades y herramientas digitales". El objetivo de este panel

es brindar un espacio para que las instituciones de seguridad social expongan su experiencia en el diseño e implementación de programas de incorporación a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar, haciendo hincapié en las limitaciones que enfrentan y en las buenas prácticas que podrían difundirse en la región latinoamericana.

Este panel lo desarrollaremos como un conversatorio. Habrá cuatro rondas de participaciones. En cada una de ellas, las personas participantes responderán a una de las preguntas que ya les enviamos con anterioridad. Ahora las voy a leer.

Las primeras tres rondas tendrán una duración de ocho minutos para cada una de las instituciones participantes. La última tendrá una duración de cinco minutos, y esperamos que en esa ronda nuestros colegas participantes respondan a la última pregunta y presenten una conclusión sobre los desafíos y las vías para enfrentarlos.

Sé que es muy demandante, seré muy estricta con el tiempo.

Antes de iniciar con las preguntas, permitanme presentar a las personas que nos acompañan hoy.

Empiezo con las personas que están aquí de manera presencial. A mi izquierda, tengo a Eduardo Alcaraz Prous. Él es licenciado en Economía por el Instituto Tecnológico Autónomo de México y cuenta con una trayectoria laboral de 20 años en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), enfocándose en el análisis del mercado laboral y la evolución de la recaudación de cuotas obrero-patronales.

Ha sido, entre muchos otros cargos, coordinador de Planeación y Evaluación y actualmente es titular de la Unidad de Incorporación al Seguro Social en la Dirección de Incorporación y Recaudación del IMSS. Es, además, coautor del libro *La seguridad social universal. El reto de la inclusión. Un análisis del marco legal en materia laboral y de seguridad social en México*, publicado en 2022 por Thomson Reuters.

Cuenta, además, con otras publicaciones de investigación sobre mercado laboral y seguridad social en revistas internacionales como *The Lancet*, *National Bureau Economic Research*, *Applied Economic Letters* y *World Development Perspective*.

Bienvenido, Eduardo. Muchísimo gusto y gracias por acompañarnos.

Del lado derecho tengo a Adriana Pedroza. Adriana Alejandra Pedroza Márquez es licenciada en Economía por la Universidad Autónoma Metropolitana y maestra en Administración y Políticas Públicas por el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE).

Actualmente, se desempeña como titular de la Coordinación de Afiliación del IMSS, institución en la que ha trabajado 19 años en diferentes encargos dentro de la misma Dirección de Incorporación y Recaudación. Ha colaborado en diversos proyectos para la generación de trámites punta a punta de forma no presencial. Recientemente, ha trabajado en la implementación de la prueba piloto para las personas trabajadoras del hogar y en la de las personas trabajadoras independientes.

Bienvenida, Adriana. Muchísimas gracias por acompañarnos.

Del otro lado de la pantalla, estamos muy orgullosos de contar con la presencia de Eduardo da Silva. Eduardo da Silva Pereira es un servidor público de la carrera de Especialista de Políticas Públicas y Gestión Gubernamental. Economista con 27 años de experiencia en la administración pública federal.

Ha ocupado diversos cargos en organismos como el Ministerio de la Previsión Social, el Ministerio del Trabajo y Empleo, el Ministerio de Desarrollo Social y la Presidencia de la República. Se ha desempeñado, entre otras funciones, en el Catastro Nacional de Informaciones Sociales, en el Programa Bolsa Familia y en el Consejo de Desarrollo Económico y Social. Actualmente, es coordinador general de Estudios y Estadísticas en el Ministerio de la Previsión Social (MPS).

Ha participado en cursos en la George Washington University, la Universidad de Alcalá y la John F. Kennedy School of Government. Muchas gracias, Eduardo, por acompañarnos. Es un honor y un placer que esté con nosotros.

Desde Paraguay, también desde la virtualidad, nos acompaña Américo Gustavo Riquelme Ortellado. Él es economista por la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Asunción. Tiene un máster en Administración de Empresas por la Universidad Católica

Nuestra Señora de la Asunción y un máster en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad Americana.

Además, tiene un posgrado en Didáctica Superior Universitaria por la Universidad Nacional de Asunción y una especialización en Adquisiciones Públicas por el Instituto Superior de la Dirección Nacional de Contrataciones Públicas. Actualmente, es titular de la Gerencia Administrativa y Financiera del Instituto de Previsión Social de Paraguay (IPS).

Previamente, ha ocupado cargos en empresas de servicios sanitarios del Paraguay, el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación, el Ministerio de Educación y Ciencias, el Tribunal Superior de Justicia Electoral, la Dirección Nacional de Aduanas y el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

Además, se ha desempeñado como docente en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Asunción. Ha publicado también artículos académicos y capítulos de libros relacionados con la informalidad laboral, la seguridad social y la administración pública.

Bienvenido, Américo. Muchísimas gracias por acompañarnos.

Bueno, ya que he presentado a nuestros queridos panelistas de Paraguay, México y Brasil, pasaremos a la primera ronda. Cada institución, el IMSS, representado por Eduardo y Adriana, el IPS de Paraguay y el MPS de Brasil, tendrá ocho minutos para responder las preguntas.

La primera pregunta es: considerando el proceso mediante el que se diseñó el programa o régimen de incorporación de las personas trabajadoras del hogar en su institución, ¿cuáles fueron las principales adaptaciones que tuvieron que hacer para incluir las diversas modalidades en las que se desempeña este trabajo?, "multipatrón", "día", entre otras modalidades.

Muchas gracias. Les cedo la palabra al IMSS. Tienen ocho minutos. Gracias.

Adriana Alejandra Pedroza Márquez

Buenos días a todos.

Pues bien, efectivamente, el IMSS tiene ya desde 2019 trabajando en la incorporación de personas trabajadoras del hogar. Surge por un mandato de la Suprema Corte de Justicia del país, que señaló que es inconstitucional no considerar a las personas trabajadoras del hogar como al resto de las personas trabajadoras formales.

Primero, se hizo una prueba piloto y hoy ya están modificadas las leyes, implementando la inclusión de las personas trabajadoras del hogar.

¿Cuáles fueron los retos que tuvimos que enfrentar? Fueron varios. Las principales adaptaciones que hicimos fueron, primero, simplificar varios trámites. Antes, los patrones o los empleados tenían que hacer tres trámites: darse de alta como patrones, describir el riesgo de trabajo, y presentar sus movimientos afiliatorios y la autodeterminación de cuotas.

Para los empleadores de personas trabajadoras del hogar, todo esto se hace de manera simplificada en un solo trámite y de una manera muy sencilla, utilizando la tecnología de la información. Así, se diseñó un trámite que dura aproximadamente 10 minutos si se tiene la información necesaria: los datos de identificación del empleador (en México, la Clave Única de Registro de Población, CURP) y de la persona trabajadora del hogar (su CURP y su número de seguridad social). El trámite para la incorporación y determinación de cuotas se puede hacer en línea.

Entonces, ¿qué se hizo? Simplificar y automatizar. Pero también se consideraron las modalidades de trabajo, no solo para un trabajador permanente o de planta, sino también para aquellos que trabajan por día. El sistema permite que los patrones cumplan con sus obligaciones de manera independiente y pueden señalar los días específicos en que la persona trabajadora del hogar va a trabajar.

No importa cuántos empleadores tenga una persona, se puede tener multipatrón. Cada patrón puede señalar los días de trabajo de la persona y, además, el sistema permite registrar diferentes salarios para cada empleador.

¿Por qué? Porque el aplicativo... digamos que toda esta información se va a una base de datos, donde se registra qué patrón está dando

de alta a qué persona, con qué salario y qué días. Es decir, digamos que, para cederle la palabra a Eduardo, empezaría con esta parte: simplificamos y automatizamos, y permitimos que cada patrón pueda declarar los días que la persona trabajadora del hogar asiste a su hogar con su salario y, de manera independiente, cada uno puede cumplir con su obligación.

Pero hay todavía una cosa más que prevé la Ley del Seguro Social.

Eduardo Alcaraz Prous

Buenos días.

Una de las mejoras administrativas y simplificaciones, además de un derecho adicional que se generó en este aplicativo para las personas trabajadoras del hogar, es que hoy, con la facilidad de que puedan pagar por día o por mes, si la persona trabajadora del hogar recibe en ingreso más del promedio mensual del salario mínimo, le da la cobertura completa. ¿Qué quiere decir esto? Pues que le da un acceso efectivo, pudiendo cotizar los 31 días o los 30 días del mes completo. Entonces, ese es un beneficio que tienen en este esquema.

Solo para no tomar mucho tiempo, recalcar lo que ya mencionó Adriana: una parte muy importante es que hoy, la empleadora del hogar, cuando registra a la trabajadora, no necesita saber nada de cuotas ni de cálculos. Solo necesita poner el salario y los días que trabaja. Con eso, de manera automática, se descarga la línea de cobertura, se paga y queda registrado.

Gracias.

Vanessa Stoehr Linowski

Muchas gracias.

Perfecto, muchísimas gracias, Eduardo y Adriana. Bueno, le cedo entonces la palabra a Eduardo da Silva Pereira, quien además es miembro de la Comisión Americana de Actuaría y Financiamiento, aquí en la CISS.

Adelante, Eduardo. Muchas gracias.

Eduardo da Silva Pereira

Gracias.

Quería agradecer la participación en este evento, y ya entrando en el tema, me gustaría esclarecer, primeramente, que la protección del trabajo doméstico comenzó en 1972, se fue expandiendo a lo largo del tiempo y trata a una trabajadora doméstica, la expansión del trabajo doméstico, de la protección del trabajo doméstico en Brasil fue en el sentido de igualar al trabajador doméstico con los otros trabajadores.

En la legislación brasileña, la expansión de la protección del trabajo doméstico fue en el sentido de igualar al trabajador doméstico con los otros trabajadores.

En Brasil tenemos dos formas básicas de trabajo: el trabajo de empleado, que es la persona que trabaja para alguien más con un contrato y registro de trabajo; y el trabajo autónomo, que es quien trabaja por cuenta propia. Son las dos figuras básicas que utilizamos en el ámbito de la seguridad social.

Para personas empleadas domésticas, tenemos esas dos maneras de afiliación a la protección social: como empleada o como trabajadora autónoma.

En el caso de las personas empleadas, sus contribuciones son hechas por la persona empleadora, mientras que, en el trabajo autónomo, la misma persona trabajadora debe hacer sus contribuciones mensuales para el seguro social.

La lógica de la expansión de la protección social para el trabajo doméstico es igualar los derechos de la persona trabajadora doméstica con los de cualquier otro tipo de empleo en empresas. Las situaciones particulares del trabajo doméstico se trataron de una manera estandarizada con las otras personas trabajadoras.

Por ejemplo, una autónoma que hace un pago mensual, como un mecánico, puede hacer su contribución de manera individual sin importar para cuántas personas haya trabajado durante el mes. Él es responsable de su contribución.

Cuando se trata de una persona empleada con registro firmado, la persona empleadora es quien hace la recolección de esas contribuciones y es responsable de registrar a la persona trabajadora, hacer los pagos e informar al seguro social sobre el periodo trabajado y los valores recaudados. Esa es la obligación de la persona empleadora.

Es importante señalar que, como en otros países, hay un valor mínimo de recolección para el pago de seguro social, que está por encima del salario mínimo. Como muchas personas tienen dificultades para cumplir con esta recolección, se crearon esquemas de contribución con valores subsidiados, que permiten a las personas trabajadoras domésticas entrar en esos esquemas de recolección reducida.

Entonces, la persona trabajadora doméstica puede pagar el 11% de su salario mínimo y tener derecho a todos los beneficios. La cuota normal es de 20%, por lo que tenemos una reducción de 9% en este programa.

Y se permitió también a la persona trabajadora doméstica que no es empleada, es decir, que trabaja de manera autónoma, constituir una pequeña microempresa individual. Al hacerlo, apenas recauda un 5% del salario mínimo, lo que reduce significativamente sus costos de entrada y participación en el sistema de seguridad social.

En términos de operación, como la lógica fue igualar la situación del trabajo doméstico a otros trabajos, no se necesitaron cambios específicos para lidiar con este grupo de personas trabajadoras. Lo más importante en este caso, para que no hubiese pérdida de derechos, es que exista un registro de las contribuciones y remuneraciones recibidas por parte. En el caso del empleado, estas contribuciones deben haber sido hechas por el empleador.

En el caso del trabajador autónomo, debe pagar sus contribuciones mensuales de manera regular. Registrando esto en el sistema, el seguro social puede calcular y registrar las contribuciones, reconocer el derecho y calcular los valores que se deben pagar.

Eso es todo. Muchas gracias.

Vanessa Stoehr Linowski
Muchas gracias, Eduardo.

Ahora, Américo, para que nos ayude a contestar esta primera pregunta. Adelante, Américo, de Paraguay. Ahora tienes ocho minutitos.

Américo Gustavo Riquelme Ortellado

Muy buenos días para todos. Un saludo desde Paraguay. Es un grato placer poder compartir con ustedes.

Creo que lo más importante que debemos mencionar es que, a partir del año 2015, la Ley 5407 de Paraguay permitió que el régimen de trabajo del servicio doméstico pasara de tener una cobertura únicamente en salud y maternidad a incluir también el riesgo laboral y la posibilidad de jubilación o pensión.

Este fue uno de los hitos importantes en Paraguay que vale la pena recordar. Con este cambio, el trabajo catalogado como servicio doméstico pasó al régimen general, lo que permitió que estas personas pudieran obtener una remuneración igual a la de cualquier otro empleado dentro del régimen general.

Esto presentó un desafío institucional importante, ya que Paraguay tiene un sistema informático que gestiona todo el proceso de liquidación de salarios, el proceso de alta y el proceso de baja.

Al implementarse este cambio, resultó interesante, porque tuvimos que ajustar todo el sistema para adaptarlo a los nuevos salarios y a las planillas de devengamiento. Este ajuste se vinculó a un nuevo régimen de derechos y, por tanto, a nuevos niveles de cobertura. Sin embargo, pudimos llevar adelante estos cambios en un tiempo bastante breve gracias a los ajustes necesarios. Hoy por hoy, este régimen es equivalente al de los demás regímenes estándar y no forma parte de un régimen especial.

Las personas que sean titulares de una patronal, que tengan a su cargo personal de servicio doméstico, pueden hacer las liquidaciones de los días trabajados y las horas trabajadas a partir de una aplicación que se descarga en el teléfono, que llamamos REI POCKET. En esta aplicación, el patrón simplemente tiene que consignar los días trabajados. Al estar estandarizado el salario mínimo para este grupo, la aplicación realiza las liquidaciones automáticamente.

Si se ofrece un salario superior, el sistema ajusta automáticamente al cargar los días trabajados. Un aspecto importante en Paraguay, en línea con lo que mencionaban los demás compañeros, es que desde el año 2019 se incluyó el concepto de trabajo a tiempo parcial.

Esto generó un desafío en el sistema informático para cargar, liquidar y controlar a las personas. Estos ajustes se han realizado dentro de nuestros dos sistemas principales: el sistema REI, que es una plataforma web, y el sistema REI POCKET. Esta aplicación facilita el proceso de incorporación, baja y liquidación de salarios para cualquier persona dentro de este régimen, permitiendo incluso liquidaciones para trabajadores a tiempo parcial en dos patronales de medio tiempo.

En este sentido, Paraguay está alineado con las experiencias de los demás países. Lo más destacado para mí es subrayar que, a partir de 2015, Paraguay ha ofrecido a este sector los diversos niveles de cobertura de seguridad social que se dan a la mayoría de los trabajadores de la República del Paraguay.

Vanessa Stoehr Linowski

Muchas gracias, Américo. Bueno, con esto terminamos la primera ronda. Vamos a empezar la segunda ronda y en esta segunda ronda queremos contestar o pedir a nuestros colegas y nuestras colegas participantes contestar la siguiente pregunta: ¿cómo han integrado las tecnologías digitales para alcanzar mayores niveles de incorporación a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar?

En esta ocasión, si me permiten, primero le voy a dar la palabra a nuestro querido colega Eduardo da Silva Pereira. Adelante, por favor.

Eduardo da Silva Pereira

Gracias. A lo largo de los años, se han implementado cada vez más tecnologías digitales para la automatización de la atención, análisis y procesos de beneficios de seguridad social. Esto está relacionado íntimamente con dos dimensiones: facilitar la atención a los asegurados y permitir que la institución continúe operando, a pesar de una reducción continua en el cuadro de servidores.

Las inversiones en automatización no se dirigieron a públicos específicos, sino a todos los empleados y empleadores. Sin embargo,

es posible identificar algunas dimensiones donde la tecnología se ha utilizado específicamente para el empleador doméstico.

Con la legislación de 2015, que igualó los derechos de las personas trabajadora y empleada domésticas a los de todas las demás personas trabajadoras, la persona empleadora asumió muchas atribuciones similares a las de las empresas. Entre ellas, los pagos de diversas contribuciones sociales, como las que hacen las empresas.

Para facilitar y reducir algunos impactos adversos, principalmente la exención de responsabilidad del empleador doméstico, se incluyó un sistema de registro oficial de información social, llamado así, con un módulo específico para la persona empleadora doméstica. En ese sistema, el empleador registra a su empleado, lanza mensualmente todas las remuneraciones y lo que se le pagó. El sistema genera un documento bancario único de pago para todas las obligaciones que el empleador debe cumplir. En Brasil, tenemos una contribución por seguridad, una por el fondo de financiamiento de desempleo, llamado Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (FGTS), y otras contribuciones que el empleador puede también realizar.

Todos esos pagos se unifican a través de este sistema llamado "red social" y el empleador paga un único documento bancario con todas esas contribuciones. El sistema registra esa información, la transmite al gobierno y la comparte con diferentes órganos públicos que operan esos programas.

Entonces, el Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio va para la Caja Económica Federal. Los datos necesarios para el Seguro de Desempleo van hacia el Ministerio del Trabajo y los datos de contribuciones de Seguro van al Instituto del Seguro Social, todo esto de manera automatizada. Ese sistema específico se diseñó para la persona empleadora doméstica.

En el caso del trabajador autónomo, el trabajador por cuenta propia, que debe hacer sus propias contribuciones de manera individual, actualmente puede hacer su inscripción o afiliación al Instituto Nacional de Seguro Social a través de un SAI o una aplicación en el celular. También puede realizar los pagos a través del SAI o de la aplicación.

En términos de disseminación de información, se crearon recursos para asegurados y cursos específicos para los contribuyentes individuales, los trabajadores autónomos. Estos cursos se desarrollaron dentro del Programa de Educación de Seguridad Social y están disponibles en la página del MNSS. La digitalización, en un primer momento, estuvo más enfocada en la expansión y automatización de la atención, más que como un instrumento específico para la inclusión en la seguridad social.

Esto no significa que las tecnologías digitales no sean necesarias o no puedan ayudar en la inclusión de los trabajadores en el sistema de seguridad social. Sin embargo, se priorizaron los recursos hacia la automatización de la atención y la concesión de beneficios de seguridad social debido a la cantidad de requerimientos de beneficios que tenemos por mes.

Entonces, toda la atención se dirigió a esa situación de automatización de la atención y la concesión de beneficios de seguridad social.

Es esto. Muchas gracias.

Vanessa Stoehr Linowski

Muchas gracias a usted, estimado Eduardo. Cedo entonces la palabra al colega del IMSS para contestar esta misma pregunta. Adelante.

Eduardo Alcaraz Prous

Yo dividiré esta, digamos, la parte de las innovaciones tecnológicas o el uso de tecnologías de la información en dos partes. Una, lo que los usuarios no ven, que es esta parte de la sistematización y la automatización de la parte de los registros para el pago.

En México, el pago de las personas trabajadoras del hogar incluye los cinco ramos de seguro. ¿Eso qué implica? Que la línea de captura tiene que traer, pues, segmentado qué aportación viene para cada tipo de seguro, porque se tiene que dispersar la parte que va para el ahorro de la persona trabajadora del hogar y enviarse a las cuentas individuales administradas por las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro (Afore) respectiva; entonces, eso está automatizado. A partir de enero del 2024, también el fondo de ahorro para el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit). Todo eso está automatizado y está ya sistematizado.

Ahora, en la parte que sí ven tanto las empleadoras, las personas empleadoras del hogar, como las personas trabajadoras del hogar es que el trámite se puede hacer cien por ciento en línea, con cinco pasos muy sencillos.

Hay un micrositio específico, creado dentro de la página del Instituto Mexicano del Seguro Social, dedicado para este sector. Dentro de este micrositio hay un subconjunto pensado para las empleadoras y otro pensado para las personas trabajadoras del hogar. Tiene preguntas frecuentes, dudas, calculadora, videos. Un sinfín de información, todo alojado en el mismo lugar.

También hay publicaciones constantes en redes sociales. En el IMSS se creó el reporte personalizado de cotización. ¿Esto qué es? La persona se registra solo con su CURP; entonces, de manera automática va recibiendo en su celular las alertas de qué patrón lo registró, cuántos días pagó y con qué salario fue registrado.

Si tiene una o dos personas empleadoras, aparecen las dos personas empleadoras con el nombre de quién lo pagó para que la persona trabajadora del hogar pueda saber perfectamente qué persona lo registró, con qué días y con qué salario. Esto lo hicimos para que pudieran estar atentos.

También creamos un canal de WhatsApp, en el cual se difunde información. Sabemos que, digamos, muchas de las redes sociales no son utilizadas por dichas personas, pero casi todo mundo tiene WhatsApp. Entonces, hay un canal dedicado de la Dirección de Incorporación y Recaudación, enfocado con este tipo de información de personas trabajadoras del hogar y de diferente tipo de información.

Y pues yo diría que esos son los avances.

[Vanessa Stoehr Linowski](#)
Muchísimas gracias.

Si me permiten meter mi cuchara.

Para complementar a las personas que nos escuchan, que no son de México, no saben cuáles son esos cinco seguros que obligatoriamente tiene que pagar la persona patrona a la persona trabajadora del hogar.

A ver si no me equivoco: enfermedades y maternidad; invalidez y vida; riesgos de trabajo; guarderías; y retiro, cesantía y vejez. ¿Correcto?

Gracias, este es el completo. Bueno, aquí ya es obligatorio y me da mucho gusto.

Muchísimas gracias. Le cedo la palabra para contestar esta misma pregunta a Américo Riquelme, de Paraguay.

Adelante. Gracias.

Américo Gustavo Riquelme Ortellado

Gracias.

En lo que respecta a las innovaciones de tecnología, Paraguay está trabajando y apuntando fuertemente en mejorar la conectividad y la interconexión con los clientes, con nuestros asegurados y los titulares de las cuentas.

Para eso, se han promovido campañas muy fuertes dentro de las distintas redes sociales, con cápsulas informativas, publicitando el conjunto de medios que estamos poniendo a disposición de las patronales. Como ya mencionaba, tenemos un sistema de liquidación de alta, baja, y de pago vía del teléfono celular.

La página web de la institución permite a las patronales acceder a una gran cantidad de información, tanto para el servicio doméstico como para los empleados y titulares. En el caso de la página web, se puede acceder a información sobre los niveles de cobertura, los vencimientos de plazos y la cobertura disponible para una persona. También se puede ver quiénes son los beneficiarios bajo la protección del titular o de la trabajadora, y consultar los años de aporte y las posibles liquidaciones en casos de jubilación. Hay simuladores disponibles para que las personas puedan obtener información en tiempo real, de manera accesible y fácil.

Para nosotros, ha sido muy importante la interacción a través de la batería de herramientas tecnológicas, como las redes sociales, que han permitido llegar a nuestros asegurados más alejados de los centros de atención.

También, la tecnología ha permitido, a partir del propio portal del IPS, incluir un WhatsApp web donde, en tiempo real, una persona puede hacer consultas, recibir información y aclaraciones. Esto está abierto a patrones, empleados, jubilados y beneficiarios de los titulares.

Voy a referirme a una buena experiencia en cuanto a interactuar con nuestros asegurados y patrones a través de estas plataformas. Incluso, tenemos un sistema de protección de denuncias, donde una persona puede hacer las denuncias que considere convenientes para recabar la información necesaria para el proceso de mejora continua en cualquier empresa pública.

Tenemos la exposición de un portal de transparencia de información y datos públicos, que ha colaborado mucho para mejorar en muchos aspectos, y es algo en lo que todavía tenemos que seguir avanzando.

Vanessa Stoehr Linowski

Muy bien, muy interesante. Muchísimas gracias, Américo.

Y bueno, terminamos la segunda ronda. Vamos a empezar la tercera ronda, igual, ocho minutos para cada institución y la pregunta... las preguntas a responder son las siguientes: ¿qué herramientas de fiscalización han empleado para garantizar el acceso de las personas trabajadoras del hogar a la seguridad social? Específicamente para el caso brasileño, ¿cuáles son las lecciones aprendidas con la implementación de eSocial y cuáles son las principales fortalezas de esta iniciativa y sus limitaciones? Y probablemente, aunque lo hicimos específico para Brasil, también Paraguay y México pueden respondernos respecto de su aplicación.

Muchas gracias. Entonces, le damos la palabra... bueno, le doy la palabra yo a Eduardo da Silva, por favor, adelante.

Eduardo da Silva Pereira

Las herramientas para monitorear y dar seguimiento al acceso de los trabajadores a la seguridad social tienen dos orígenes. Utilizamos, por un lado, registros administrativos y, por otro, investigaciones domiciliarias.

En el registro administrativo, sé cuáles son los trabajadores que tienen contribuciones, pero aproximadamente el 65-70% de las

trabajadoras del hogar no están registradas y no tengo información sobre ellas. Es necesario utilizar censos para obtener una fotografía de este universo de trabajadoras del hogar que no tienen contribuciones. En Brasil tenemos un censo nacional por muestra que se realiza trimestralmente. Cada año, hay un módulo específico con información más detallada, y utilizamos este módulo para dar seguimiento a la cantidad de trabajadoras del hogar que existen. También nos permite saber si están registradas, si trabajan por día u otros detalles.

Esta información anual, basada en el censo, se complementa con la información que producimos a partir de los registros administrativos sobre las personas que pagan contribuciones. Al reunir estos dos grupos de datos, obtenemos una fotografía del universo de trabajadoras del hogar que contribuyen. Publicamos anualmente un capítulo específico sobre los contribuyentes, incluyendo información sobre trabajadoras del hogar. Esa es nuestra forma de monitorear la inclusión de las trabajadoras en la seguridad social.

Ahora, eSocial es un sistema que permite a la persona empleadora doméstica publicar y proporcionar información al gobierno, además de calcular las obligaciones del empleador.

Algunas críticas que hemos recibido sobre eSocial se refieren a la interfaz del sistema, que no es muy amigable. La persona empleadora no es una empresa y no tiene un área de recursos humanos para ayudarlo a navegar el sistema. A menudo, la queja es que la interfaz es difícil de usar y que realizar operaciones en el sistema puede ser complicado. Sin embargo, no podemos olvidar que el sistema busca atender un conjunto de programas diferentes, con normas que son complicadas.

Es difícil integrar todas esas normas y reglas en el sistema, lo que no simplifica las cosas. Aunque el cumplimiento es más fácil, sigue siendo complejo debido a las reglas y programas que se consolidan e integran en el sistema. En resumen, aunque existe un módulo específico de eSocial para el empleador doméstico, esta es una crítica que hemos recibido sobre nuestro sistema.

Es importante mencionar el avance que representa poder comparar esta base de datos con diversos programas de protección social. Cuando se recopila la información del trabajador, se distribuye a

diferentes órganos y programas, pero todo está basado en la misma información. Esto es crucial porque tener datos homogéneos facilita las operaciones y permite que sean compartidas.

Tenemos un caso en Brasil con el seguro de desempleo, un programa dirigido por la Secretaría del Trabajo y Empleo y financiado parcialmente por el Instituto Nacional de Seguro Social, que es un órgano de la Secretaría de Seguridad Social.

La base de datos compartida es una característica importante que debemos destacar dentro de la estructura y funcionamiento del gobierno brasileño.

Eso sería todo.

[Vanessa Stoehr Linowski](#)

Muchísimas gracias, Eduardo.

A continuación, le cedo la palabra a la colega del IMSS. Adelante, Adriana.

[Adriana Alejandra Pedroza Márquez](#)

Muchas gracias.

Respecto a la pregunta de cómo se han empleado las herramientas de fiscalización, hemos simplificado y automatizado el proceso, utilizando intensivamente las tecnologías de la información. Aunque hemos simplificado estas reglas complicadas y las personas trabajadoras del hogar tienen la misma protección que el resto, con medidas especiales contempladas en la Ley del Seguro Social, esto no ha sido suficiente.

Aún tenemos una enorme brecha para que todos los patrones cumplan con la obligación de inscribir y pagar las cuotas de la seguridad social. En el caso mexicano, estas cuotas son tripartitas: las contribuciones provienen del trabajador, el patrón y el gobierno. La contribución de los trabajadores es pequeña, dependiendo del salario. Aunque hemos automatizado y simplificado muchas normas y hemos hecho una campaña de difusión en medios masivos de comunicación, todavía estamos muy lejos de alcanzar la meta.

Una herramienta que estamos seguros de que dará frutos es la fiscalización. En el caso del Seguro Social, tanto para las personas trabajadoras del hogar como para el resto, existe un mecanismo de denuncia. La denuncia se puede hacer en el portal, en el sitio de internet, por teléfono, por correo electrónico o en las 133 oficinas que tenemos en el país. La trabajadora puede decir: "Mi patrón no me está incorporando" o incluso "Mi patrón me está incorporando", ya que la contribución depende del salario: a menor salario, menor contribución; a mayor salario, mayor contribución.

A veces, los patrones declaran un salario menor para pagar menos contribuciones. Sin embargo, cuando una trabajadora necesita una prestación por incapacidad o un pago por enfermedad o riesgo de trabajo, el pago será menor si no se ha declarado el salario real. Es en ese momento cuando muchas trabajadoras del hogar se dan cuenta de que no están registradas con el salario correcto. Esta herramienta de reporte personalizado, que permite avisar desde el celular, es también una gran herramienta de fiscalización indirecta.

Además de la denuncia, los trabajadores pueden monitorear su salario y patrón, y mantener un control constante de sus cotizaciones. La fiscalización se puede dar así, denunciando.

También tenemos otro mecanismo: es necesario el conocimiento y la difusión para que las personas trabajadoras del hogar conozcan sus derechos. Pueden denunciar, pero si tuvieran un accidente de trabajo, un accidente en el trayecto al trabajo, que en México lo cubre el seguro de riesgos de trabajo, o si estuvieran enfermas, o sus beneficiarios necesitaran atención, pueden presentarse a los servicios de salud y decir: "Tuve este riesgo de trabajo, pero soy un trabajador". Si no están registrados, se constituye lo que en México se llama un "capital constitutivo": una multa muy cuantiosa al patrón, que debe pagar la atención y todo lo que derive de ella. Si hay incapacidad, se le cobra todo el cálculo actuarial de lo que debía pagar en el futuro.

Este mecanismo es una sanción severa por el incumplimiento de la ley, ya que el trabajador está requiriendo atención médica. Estos son los mecanismos que utilizamos para la fiscalización. Evidentemente, todos los procesos y procedimientos, toda la parte de automatización y las tecnologías de la información son perfectibles. Por ejemplo, tenemos que buscar una manera más sencilla de comunicarnos cuando

algo en la automatización no funciona, incluso buscar la automatización de las denuncias.

Finalmente, quisiera comentar que, al igual que en el caso brasileño, en México hay una encuesta donde las personas dicen en qué trabajan. Esto nos permite tener un mapa de cuántas personas trabajadoras del hogar hay en cada localidad. Con el cruce de bases de datos, podemos llevar a cabo acciones focalizadas.

Creo que con esto terminaría. Muchas gracias.

Vanessa Stoehr Linowski

No, no. Muchísimas gracias a todas y a todos por respetar el tiempo. Vamos muy bien, creo. Vamos a tener tiempo para preguntas y respuestas, lo que agradezco muchísimo.

Pero bueno, gracias, Adriana. Le damos la palabra a Américo Riquelme, de Paraguay. Adelante, por favor.

Américo Gustavo Riquelme Ortellado

En cuanto a la fiscalización y los procesos de control que venimos implementando en el sistema previsional, desde agosto del año pasado hemos comenzado a migrar de una fiscalización basada en visitas locales a procesos que buscan cerrar potenciales desviaciones en las declaraciones o evasiones mediante el intercambio de información con otros entes del Estado. La ventaja en Paraguay es que tenemos un gobierno centralizado. Cuando hablamos de tributación, del Ministerio del Trabajo, o de otros entes, todos tienen un mismo nivel de aplicación y capacidad coercitiva sobre empresas y personas.

Cruzar información abarca a toda la población, lo que nos ha favorecido. Nos ha ayudado a verificar las declaraciones salariales realizadas en el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social en comparación con lo que algunas empresas declaran haber abonado a sus trabajadoras. Esto nos permitió encontrar casos donde las personas estaban inscritas en un lugar, pero no en la previsional. Estos cruces de información han permitido, a partir de un trabajo de inteligencia, enviar correos y comunicados solicitando información aclaratoria, lo que promovió una disminución significativa de estas situaciones, al menos en lo que respecta a la inclusión de las personas.

La subdeclaración es un problema que seguimos abordando. Paraguay tiene un serio problema con la subdeclaración. Los cruces de información con la Dirección Nacional de Ingresos Tributarios han revelado que muchas empresas, incluso grandes contribuyentes, no tenían ni un solo empleado registrado.

Entonces, nos ha ayudado mucho en Paraguay comenzar este proceso de formalizar convenios y acuerdos de cooperación con distintos entes del Estado, intercambiar bases de datos y establecer mecanismos con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad. Estamos buscando que el libro laboral del Ministerio se construya a partir de las declaraciones hechas dentro de la previsional.

Este sistema de Registro Electrónico de Información (REI), que usan las patronales, permite que cuando una empresa registra un alta o baja en cualquier régimen, incluido el seguro doméstico, esta información impacte directamente en los registros del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, permitiendo que ambas instituciones compartan la misma información. Falta cerrar el convenio con la Dirección Nacional de Tribuciones para completar el circuito de control.

Estos pasos son sumamente importantes para nosotros, ya que nos permitirán disminuir la subdeclaración y la informalidad laboral. A partir de esta información, hemos comenzado a hacer intervenciones conjuntas con el Ministerio del Trabajo para garantizar la reputación de ambas instituciones.

Una cuestión interesante es que la fiscalización puede poner en riesgo la reputación de las instituciones. Para disminuir situaciones desafortunadas y malos entendidos, hemos acordado hacer procesos de fiscalización conjuntos, lo que ha permitido reducir el riesgo reputacional y optimizar estos procesos.

Les comentaba también sobre la existencia de un portal de denuncias. Este portal se aplica al régimen de control y fiscalización, permitiendo que las personas trabajadoras envíen denuncias por correo o a través de su teléfono, accediendo al portal en la página web de la previsional. Recibimos estas denuncias y acudimos al lugar en un tiempo prudencial para realizar las fiscalizaciones.

Estas experiencias han sido muy valiosas para nosotros, permitiendo disminuir el nivel de informalidad laboral y mejorar en el ejercicio de controles, aunque aún no hemos alcanzado los niveles deseados.

Vanessa Stoehr Linowski

Muy bien, muchas gracias. Pues, compartir información y trabajar juntos creo que ha sido la constante de las tres intervenciones.

Llegamos a la cuarta ronda, esta va a ser de cinco minutos nada más. Aquí, les pido por favor que nos ayuden a contestar la pregunta y, además, algunas palabras de cierre.

La cuarta ronda busca contestar las siguientes preguntas: ¿qué barreras se identifican para conseguir mayores niveles de cobertura? y ¿qué alternativas vislumbran para enfrentarlas?

Le cedo entonces la palabra a Eduardo da Silva. Adelante, por favor.

Eduardo da Silva Pereira

Gracias.

En el caso de Brasil, una de las principales dificultades para ampliar la cobertura de las personas trabajadoras del hogar tiene que ver con la forma en que se realiza ese trabajo. En Brasil, tenemos una sociedad que le da un gran peso a las relaciones interpersonales. Es una sociedad con antecedentes esclavistas y el trabajo doméstico se realiza en el hogar, lo que genera una intimidad entre la persona empleadora y la persona empleada. Este contexto dificulta la comprensión y aplicación de la lógica de derechos laborales. Por ello, de todas las personas trabajadoras del hogar, solo el 45% está registrado.

El sistema judicial en Brasil permite denunciar al empleador hasta cinco años después de terminado su vínculo, aplicando multas al empleador. A pesar de esto, tenemos un alto nivel de informalidad en el trabajo doméstico.

Este contexto explica la dificultad de avanzar en la cobertura. Aunque la legislación en Brasil trata a las personas trabajadoras de la misma forma que a otros trabajadores, y aunque hemos creado programas de inclusión con contribuciones bajas, la cobertura sigue siendo baja.

Nuestra visión es que es necesario promover un cambio cultural en relación con el trabajo doméstico para avanzar en la inclusión. Este cambio cultural debe promover el respeto y la valorización del trabajo y de la persona empleada doméstica. Este cambio cultural es una tarea difícil y no puede dejarse solo en manos del Estado. Los actores de la sociedad también deben contribuir a este cambio de perspectiva en la relación entre empleador y empleado, promoviendo este cambio cultural.

Es importante difundir información sobre la inclusión, los derechos y las reglas que existen tanto para empleadores como para empleados, utilizando instrumentos de comunicación masiva y medios digitales como redes sociales, WhatsApp y TikTok. Además de difundir información sobre la estructura, las reglas y los derechos, es fundamental realizar campañas que fomenten la reflexión sobre la importancia de la protección social para las personas empleadas del hogar y los riesgos del trabajo informal. Estas campañas deben contener mensajes que promuevan este cambio cultural respecto al trabajo doméstico.

Finalmente, como una provocación, quisiera mencionar un aspecto a menudo olvidado sobre el trabajo del hogar. Brasil y América Latina en general están experimentando un proceso acelerado de envejecimiento de la población, con un aumento significativo en el número de personas de la tercera edad, especialmente aquellos mayores de 80 años. Este cambio en la composición de la sociedad afectará el trabajo doméstico, ya que tal vez necesitaremos menos cuidadores de niños y más cuidadores para personas de la tercera edad. Este cambio en la demanda implica que una sola persona mayor podría necesitar hasta tres cuidadores, algo que pocas familias pueden permitirse. El envejecimiento de la población aumentará la demanda de trabajo doméstico y requerirá nuevas formas de organizar estos servicios para familias que ahora son más pequeñas y con menos hijos. Este es un aspecto del futuro del trabajo doméstico que impactará la inclusión y los costos de incluir a estos trabajadores en la seguridad social.

Sería todo. Muchas gracias.

Vanessa Stoehr Linowski

Muchísimas gracias, Eduardo. Sí, de sistemas de cuidados también tendríamos que hablar más adelante. No quito más tiempo, le doy entonces la palabra Eduardo Alcaraz.

Eduardo Alcaraz Prous

Gracias.

Primero, para tener mejores resultados hay que enfocar los esfuerzos en cambiar la percepción de la dificultad para registrar a las personas trabajadoras del hogar. Es fundamental insistir en la publicidad y la difusión de que es un proceso sencillo, sin complejidad; solo requiere un par de datos y en cinco minutos está registrada la trabajadora. Es necesario eliminar el mito de que los trámites gubernamentales son engorrosos y llevan mucho tiempo; eso no es cierto.

Lo otro son las campañas masivas realizadas. Recientemente en México, a finales del año pasado, se lanzó una campaña impresionante con *spots* en radio y televisión, y espectaculares por todo el país, para seguir difundiendo estas nuevas obligaciones de las personas empleadoras respecto a las trabajadoras del hogar. Estas campañas deben continuar. ¿Cuáles son las campañas o estrategias a seguir? Debemos enfocarnos en un cambio de cultura, haciendo que las trabajadoras del hogar no sean vistas solo como parte de la familia. Aunque formen parte de la familia, tienen derechos y obligaciones.

También es importante resaltar que es más fácil, más barato y, además, obligatorio pagar las cuotas de seguridad social. Por ejemplo, con el salario mínimo, te cuesta alrededor de 60 a 70 pesos al día, incluyendo la cuota del Infonavit. Esto es mucho menor comparado con las repercusiones que puede tener si no registras a la trabajadora, como mencionaba Adriana. Entonces, esos son los mensajes: es mucho más barato cumplir que enfrentar las consecuencias legales por no hacerlo.

En cuanto a campañas, se van a enfocar en redes sociales y se realizarán acciones de difusión controladas desde el nivel central y desde las oficinas de representación del Instituto en el interior de la República. Se pondrán *banners* en todas las aplicaciones del IMSS y en todos los sistemas digitales, para recordar que desde la aplicación del IMSS Digital cualquier trabajador o persona asegurada puede realizar una cita en un consultorio médico.

Al momento de ingresar a esa plataforma, antes de completar su registro en la clínica, les aparecerá un aviso como: "Si tienes persona trabajadora del hogar, es tu deber...". La idea es incluir estos mensajes en todos los momentos posibles.

También habrá una campaña importante de envío de correos electrónicos masivos utilizando todos los sistemas digitales. Tenemos los correos de todas las personas del país que han utilizado los escritorios virtuales del IMSS Digital y se les enviará un correo, incluyendo a servidores públicos.

Se está trabajando con la Ciudad de México y con diferentes entidades para que, en las boletas prediales, por ejemplo, también se incluya información sobre la obligación de registrar a las personas trabajadoras del hogar.

Habrá módulos en centros comerciales y en puntos específicos de algunas regiones del país donde se proporcionará información tanto a las personas empleadoras como a las trabajadoras. Eso es lo que estaremos haciendo.

Vanessa Stoehr Linowski

Muchísimas gracias, Eduardo. Nuevamente, cambio cultural. Muy bien.

Le cedo, entonces, la palabra a Américo Riquelme. Adelante, por favor.

Américo Gustavo Riquelme Ortellado

Yo creo que, en Paraguay, por lo menos, el desafío más grande que tenemos es construir una cultura de los empleados. En Paraguay, probablemente no solo en lo que respecta al régimen de seguridad social para este noble colectivo, sino para todos los demás regímenes, el mayor de los desafíos es generar o construir una cultura en lo que respecta a la seguridad social.

Paraguay tiene una pirámide poblacional interesante, con un bono demográfico actual que debemos desarrollar. A todo este colectivo de personas del bono demográfico, de este grupo que está en este régimen, tenemos que convencerlos, en primer lugar, de que la seguridad social es un derecho fundamental y una necesidad. No debe ser vista como algo a muy largo plazo, sino como algo que necesitan prever para que cuando necesiten cobertura de salud, maternidad, o cuando

lleguen a esa etapa de la vida donde necesitamos estar protegidos y tener un ingreso estable, no sea imposible alcanzarlo. Hoy tenemos ese problema. Existe una cultura donde muchos jóvenes creen que no necesitan seguridad social. Esto representa un desafío para el Instituto de Previsión Social y para las demás cajas de jubilaciones.

Entonces, el primer desafío, la primera limitación que encontramos, es construir una cultura. ¿Cómo se hace eso? Se hace con educación y concienciación. En Paraguay, el Instituto de Previsión Social, en coordinación con el Ministerio de Educación, unos años atrás, allá por el 2016, logró que el programa de Seguridad Social para Todos, desarrollado por el CISS y el CIESS, se introdujera como una malla curricular optativa dentro del Ministerio de Educación. Esto ha sido importante para la construcción de conciencia; sin embargo, queremos avanzar hacia otros métodos para generar esa concienciación.

Otro desafío importante es la baja cobertura en Paraguay en cuanto a protección social de este segmento. La proporción es significativa y tiene mucho que ver con la escasa conciencia que tienen tanto patronos como empleados sobre esta necesidad tan importante.

La infraestructura y la capacidad que tenemos para ejercer procesos de control también convierten en un gran desafío disminuir la informalidad en este segmento. Hace unos instantes mencionaba los cruces de información y los procesos de fiscalización conjunta. Sin embargo, la fiscalización que estamos realizando con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es aún insuficiente. Tenemos un camino importante por recorrer y estamos pensando en mecanismos diferentes e innovadores para superar las limitaciones de infraestructura y personal necesarios para desarrollar los controles que nos permitirán disminuir la informalidad y la evasión.

Creo firmemente que el mayor desafío en Paraguay es construir una cultura de la seguridad social. Esto se logrará con educación y con un riguroso control a través de un trabajo articulado entre las diversas instituciones que deben garantizar la cobertura de seguridad para las personas de la República del Paraguay.

Vanessa Stoehr Linowski

Muchísimas gracias, Américo. Nuevamente, la cultura de la seguridad social.

Si me permiten hacer un pequeño comercial, estamos trabajando ese tema aquí en la Conferencia. Tenemos libros y material, y después podemos hablar de ello. Estamos muy interesados en este tema porque es indispensable el cambio de cultura para poder garantizar este derecho humano y, sobre todo, reducir la informalidad, que es lo que buscan muchas instituciones, entre ellas, nosotros.

Ya terminamos las cuatro rondas. Muchísimas gracias. Ahora tenemos, gracias a que cumplieron con sus límites de tiempo, unos minutos para preguntas y respuestas. Muchísimas gracias.

Tenemos algunas preguntas que ya nos hicieron a través de la plataforma de Zoom. Pero antes de pasar a ellas, quisiera preguntar al público presente si tienen alguna pregunta específica que quisieran hacer a nuestros panelistas.

A ver, adelante.

Pregunta

Hola, buenas tardes. Muchísimas gracias a todas y todos por este primer encuentro y a la Conferencia por congregarnos para seguir esta ruta realmente de largo aliento. Muchísimas gracias por todas las instancias que van impulsando este camino tan importante y, sobre todo, a las compañeras trabajadoras del hogar que llevan décadas alumbrando el camino a través de muchos, muchos esfuerzos.

En resonancia con este reto de materializar los cambios necesarios, que implica también una revolución cultural en el interior de los hogares, y que obviamente esos procesos son de largo aliento, hemos escuchado de muchísimas estrategias.

Una pregunta que surge, y pregunto desde Hogar Justo Hogar, que es una asociación en México donde colaboramos con las compañeras, acompañando a las personas empleadoras a asumir esa responsabilidad, obligación y conciencia, me pregunto: ¿cuáles son experiencias de las que podemos aprender de otros países de América Latina en cuanto a caminar hacia una agenda de inspección laboral?

Me imagino que hay muchos retos y que es muy costoso. A la vez, pienso que, unido a la educación y sensibilización, también puede ser un camino para generar la noción de que los hogares son realmente

lugares de empleo. Entonces, tanto de facto, inmediatamente, eso puede tener efectividad, pero también como una herramienta más de concientización.

Entonces, preguntarles: ¿cuáles son las experiencias para ver si eso también es un camino en México y en otros países? Muchas gracias.

Vanessa Stoehr Linowski

Muchas gracias. No sé, a lo mejor Eduardo, Américo, alguien quiere contestar.

¿Desde allá o directo acá, Eduardo? Sí.

Eduardo Alcaraz Prous

Gracias. En el tema de inspecciones, como ya mencionaba Adriana, en el caso de México existe la opción de denuncia, y el tema de las inspecciones también está a cargo de la Secretaría del Trabajo. Es necesario que el IMSS se vincule con la Secretaría del Trabajo porque, como bien menciona, es complicado realizar inspecciones en los hogares. Además, no se tiene la capacidad para poder inspeccionar todos los hogares, por lo que se debe pensar en algo más masivo y en un cambio cultural, algo que permita una mayor penetración para poder incorporar a las personas trabajadoras del hogar.

Vanessa Stoehr Linowski

Muchas gracias. ¿Alguien más quiere comentar sobre el tema? ¿Eduardo o Américo? ¿No? Muchas gracias.

Disculpen a todas las personas que están a través de Zoom, tengo muchísimas preguntas y si les dejamos participar de manera directa, se me va a salir de las manos la mesa; para eso está el chat. Lo más probable es que la mayoría de las preguntas no podamos contestarlas ahora en vivo porque el tiempo es muy tirano. Tenemos aquí algunas que hemos escogido, pero les aseguramos que les estaremos pasando a nuestros panelistas las preguntas que no puedan ser respondidas.

Hecha esta aclaración, paso a una pregunta que creo que es relevante para nuestros tres panelistas, una persona trabaja tres días a la semana, ¿tiene derecho a la seguridad social y servicio médico completo todo el tiempo?

¿Quién quiere responder? A ver, en el caso mexicano.

Adriana Alejandra Pedroza Márquez

Ya habíamos comentado, en el caso mexicano, la Ley del Seguro Social tiene una figura denominada "discriminación positiva". Esto significa que, si una persona trabajadora del hogar cubre el cobro de las cuotas obrero-patronales equivalentes a un salario mínimo, sin importar cuántos días trabaje al mes, va a estar cubierta.

Entonces, si trabaja tres días a la semana, serían 12 días al mes. Lo importante es que se paguen las contribuciones equivalentes a un salario mínimo mensual. De esta manera, estará cubierta desde el primero hasta el último día del mes. El sistema realiza esto automáticamente.

Hay trabajadoras que tienen más de un empleador. Por ejemplo, una trabajadora puede ir con una familia lunes y martes, y con otra familia jueves y viernes. Si entre los dos empleadores se logra el pago de las contribuciones equivalentes a un salario mínimo, la trabajadora tendrá la cobertura completa del mes. Se suma lo que contribuye cada empleador y, si se alcanza el monto necesario, se obtiene la cobertura completa, independientemente de si se trabaja de lunes a sábado o de lunes a viernes.

Eso es lo que hoy está previsto y el sistema de inscripción y pago de cuotas lo permite.

Vanessa Stoehr Linowski

Muchas gracias, Adriana. ¿Alguna respuesta de parte de Eduardo Pereira?

Eduardo da Silva Pereira

Sí, me gustaría comentar que, en Brasil, una persona que trabaja tres días por semana para el mismo empleador debe estar registrada como empleado, es decir, con un registro formal de empleo.

Si trabaja para más de un empleador, por ejemplo, un día para cada familia, será registrado como trabajador autónomo o independiente, y tendrá que hacer sus contribuciones a la seguridad social. En este caso, podría cotizar sobre un salario mínimo, aunque trabajando tres días por semana no alcance ese salario mínimo. Puede acogerse a un salario mínimo con cuotas reducidas, gracias a los planes de inclusión que mencioné, con contribuciones más bajas. Pero si es autónomo, será responsable de pagar sus propias contribuciones.

En cuanto a la salud, en Brasil tenemos un sistema universal que no está vinculado a las contribuciones, por lo que todos los ciudadanos tienen derecho a la atención sanitaria.

Vanessa Stoehr Linowski

Perfecto. Muchas gracias. Américo, a lo mejor podrías contestar algo desde Paraguay.

...

Bueno, no sé, a lo mejor tiene problemas de conexión.

Entonces, si quieren pasamos a la siguiente pregunta. Son muchas preguntas, no vamos a atenderlas todas, lo siento muchísimo, pero se quedan en el chat y sí las vamos a pasar a nuestros panelistas, por favor. Denmos tantita comprensión.

Para Eduardo da Silva, específicamente: ¿cuál es el criterio que utilizan para definir que una diarista trabaja de manera autónoma?, ¿se utiliza de manera sinónima "autónoma" y "esporádica"?, ¿qué porcentaje de las trabajadoras del hogar en Brasil es clasificada como trabajadora autónoma?, ¿qué porcentaje de las personas que son consideradas trabajadoras domésticas autónomas están inscritas en el seguro social? Creo que eso ya lo mencionaste, pero adelante, son varias preguntas, por favor.

Eduardo da Silva Pereira

En el caso de Brasil, si un trabajador trabaja más de dos días en el mismo lugar, en la misma casa, con la misma familia, entonces se le considera empleado. Si trabaja hasta dos días por semana, se puede designar como autónomo. Si trabaja más de dos días, entonces es un empleado.

Un autónomo esporádico es aquel que define su propio trabajo. Si trabaja uno, dos o tres días, etcétera; en Brasil sería la misma situación entre un autónomo y un esporádico.

¿Cuál es el porcentaje de trabajadores que son clasificados como autónomos? Según datos de 2022, tenemos alrededor de 5 millones 800 mil trabajadoras domésticas, y de ellas, 3 millones 300 mil son mensuales, es decir, trabajan bajo contrato mensual. Las trabajadoras diaristas o independientes son 2 millones 500 mil, más o menos.

Entonces, es un poco menos del 50% de las trabajadoras las que se denominan diaristas.

En cuanto a la pregunta sobre los trabajadores autónomos, en principio, todas las trabajadoras diaristas son autónomas, por lo que serían aproximadamente un 50% de todas las trabajadoras domésticas. Sin embargo, solo un pequeño porcentaje de estas trabajadoras diaristas tiene servicio social. De esos 2 millones y medio de trabajadoras diaristas, aproximadamente 600 mil contribuyen a la seguridad social. Esto significa que más o menos un 25% de estas diaristas realizan sus contribuciones al seguro social.

Creo que esas son las preguntas que me plantearon, ¿no?

Vanessa Stoehr Linowski

Creo que sí. ¿Le faltó algo? ¿No?

Y justo, alguien del público en línea nos está pidiendo si, por favor, Américo de Paraguay pudiera contestar las mismas preguntas que le acabamos de hacer a Eduardo de Brasil. Se las repito.

¿Ya no tenemos a Américo aquí? ¿Se salió? Disculpen, tiene problemas de conexión. Bueno, ahorita que regrese le haremos las mismas preguntas.

Y para que no se sientan nuestros colegas del IMSS, les hacen varias preguntas acá. Una de ellas: ¿cómo es que el IMSS recauda las aportaciones patronales y las cotizaciones personales de las personas trabajadoras domésticas?

Adriana Alejandra Pedroza Márquez

Cuando se hace la incorporación al Seguro Social, el patrón hace la incorporación y paga las cuotas. Como ya comentamos, tenemos cinco seguros. Aquí la atención médica por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social se da si se pagan las cuotas; es decir, si está registrado y el patrón paga las contribuciones. En este formato de pago tenemos una división entre las cuotas y los seguros que administra el Instituto Mexicano del Seguro Social, que son el de enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo, invalidez y vida, y guardería.

Además, en el mismo formato se paga el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Pero esto se hace ya con los bancos de manera automatizada. Ese dinero del retiro, cesantía en edad avanzada y vejez se va al Afore, es decir, a la Cuenta Individual de Ahorro para el Retiro. Ese dinero que se ahorra para el retiro no es administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, sino que se transfiere a la cuenta del trabajador donde está ahorrando.

En el mismo formato se paga otra cuestión en México, que es el ahorro para la vivienda, a través del Infonavit. El porcentaje del 5% del salario base de cotización que paga el empleador se destina al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda. Este Instituto, a la larga, otorgará un crédito al trabajador para que obtenga una vivienda.

Entonces, esos son los seguros. Cuando el patrón inscribe al trabajador, también tiene las obligaciones de calcular las cuotas, o el IMSS las calcula si el patrón no puede hacerlo. Cuando se paga, se distribuyen estos fondos. Así es como se realiza el pago.

Vanessa Stoehr Linowski
Muchísimas gracias, Adriana.

Para cerrar esta ronda de preguntas y respuestas, una pregunta que parece simple pero que merece respuesta: las personas que se emplean lavando y planchando, ¿son consideradas para ser dadas de alta en la seguridad social? ¿Y las que solo cuidan personas adultas mayores, niñas o niños?

Con esta pregunta nos damos cuenta de que hace falta mucha difusión. ¿Quién quiere contestar?

Eduardo Alcaraz Prous
Sin duda, estos ejemplos que mencionas son considerados como personas trabajadoras del hogar y, por tanto, deben estar registradas.

Una parte que se ha visibilizado desde que empezó el programa piloto para personas trabajadoras del hogar es que también hay hombres; por ejemplo, jardineros y choferes. Diferentes actividades que se realizan en el hogar no se consideraban o visualizaban como trabajo del hogar, y claro que deben ser consideradas y registradas.

Vanessa Stoehr Linowski

Muchísimas gracias, Eduardo.

De allá de Brasil, ¿alguna reflexión sobre esto?

Eduardo da Silva Pereira

En Brasil, se considera trabajador doméstico a cualquier persona que trabaje para otra en su domicilio y cuyo empleador no tenga un objetivo de lucro; es decir, todas las actividades que se lleven a cabo en ese contexto se consideran trabajos domésticos. Incluso en el límite, un piloto de avión es considerado trabajador doméstico si trabaja para una familia que posee el avión, ya que no hay ninguna finalidad de lucro en esa relación de trabajo. Conceptualmente, ese es el término.

Las personas que trabajan no necesariamente deben desempeñarse en el domicilio. Por ejemplo, alguien que toma la ropa, la lava y la plancha desde su casa también puede ser considerado trabajador doméstico. Aun así, como no es un trabajo fijo en el sentido de que se realice todos los días, normalmente se vincula con un trabajador autónomo porque trabaja para varias familias.

Vanessa Stoehr Linowski

Muchas gracias.

Bueno, el tiempo es tirano, ya nos pasamos cinco minutos de lo que teníamos programado, aunque empezamos tarde. Les agradecemos muchísimo su participación. Quedamos a la orden. Gracias por este intercambio.

No se vaya la gente que está en línea porque tenemos la siguiente mesa, que va a empezar en cinco minutos. Por lo pronto, muchas gracias, Eduardo; muchas gracias, Eduardo; muchas gracias, Américo, que creo que no se logró reconectar. Gracias, gracias de verdad por su participación; gracias a Adriana.

Y muchas gracias a todas y todos, sobre todo al equipo de la CISS que ha logrado esto.

Muchísimas gracias.

Mesa 2. La afiliación a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar: avances y retos

Vanessa Stoehr Linowski

Muy buenos días. Estamos de vuelta aquí en nuestro foro.

Vamos a empezar el panel dos y yo aquí en una voz en *off* nada más, le voy a ceder la palabra a María Mercedes Martínez, quien va a ser la moderadora de este segundo panel.

Este panel se llama "La afiliación a seguridad social de las personas trabajadoras del hogar: avances y retos".

Le cedo la palabra a María Mercedes, quien nos acompaña de manera virtual. Adelante, María Mercedes.

María Mercedes Martínez Vado

Buenas tardes, compañeras e invitados a este segundo panel en el foro Intercambio de Experiencias de Trabajo del Hogar y Seguridad Social.

En este panel número dos, nos basaremos en "La afiliación a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar: avances y retos". El objetivo de este panel es brindar un espacio para que las organizaciones laborales presenten un diagnóstico de los avances en la incorporación de las personas trabajadoras del hogar a la seguridad social, así como los retos y barreras que enfrentan para conseguir mayores niveles de cobertura. Este panel tendrá una ronda de cuatro preguntas.

Para iniciar, presentaremos a nuestras invitadas especiales. Tenemos a Elena Pérez, secretaria general adjunta de Conactraho, quien nos dará las palabras de bienvenida; Cleide Pinto, panelista, secretaria general de la Fenatrad, de Brasil, y secretaria general de Conactraho; Marcelina Bautista, directora y fundadora de Caceh-Nacional; y Librada Besnilla Maciel, secretaria general del Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines de Itapúa (Sintradi), Paraguay.

Comencemos con la primera pregunta de la ronda. Cada respuesta tendrá cinco minutos. Marcelina Bautista, fundadora y directora de Caceh-Nacional, iniciará. La pregunta es: ¿cuáles son los avances en la incorporación a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar en su país? Bienvenida, Marcelina.

Marcelina Bautista Bautista

Muchísimas gracias. Quiero empezar hablando sobre la mesa anterior, que para nosotras representa un gran reto. Escuchar a los Estados de distintos países preocupados por el avance de los derechos de las trabajadoras del hogar en América Latina, especialmente en lo referente a la seguridad social, es alentador.

El primer reto es que el Estado asuma la incorporación de la seguridad social para las personas trabajadoras del hogar. Sin embargo, no es solo la seguridad social, sino también los derechos laborales. Si no cuentan con un contrato, no tendrán seguridad social.

En México, hemos logrado grandes avances desde 2019 con la reforma de nuestras leyes, para que todas las personas trabajadoras del hogar cuenten con los mismos derechos que cualquier persona trabajadora. En 2021, se ratificó el Convenio 189, y contamos con la ratificación del Convenio 190. En noviembre pasado, se hizo obligatoria la incorporación al seguro social para las personas trabajadoras del hogar. Estos son grandes avances, pero aún enfrentamos muchos desafíos. Los mecanismos creados por el Instituto Mexicano del Seguro Social y otras instancias no son suficientes. Vemos un número reducido de trabajadoras del hogar incorporadas en México, y también en Brasil y Paraguay. El reto es cómo nuestras organizaciones pueden aliarse con las instituciones para avanzar en los derechos de las trabajadoras del hogar.

Al 6 de febrero de 2024, hay 64,639 personas trabajadoras del hogar inscritas en el seguro social. En la mesa anterior se habló de un plan piloto que comenzó en 2019, como una prueba para quitar barreras y permitir que los empleadores aseguraran a sus trabajadoras sin problemas. Sin embargo, al no ser obligatoria, pocas trabajadoras se incorporaron; en México, hay 2.4 millones de personas trabajadoras del hogar, y 64,000 es un número muy reducido. Sin embargo, día con día se están afiliando más trabajadoras del hogar. Cuando digo "día con día", no quiere decir que sea un avance enorme, sino que va paso a paso. Llevamos muy poco tiempo con la obligatoriedad, y las personas empleadoras apenas se están dando cuenta de que tienen que pagar y registrar a sus trabajadoras de manera obligatoria.

Este es otro reto que enfrentamos. Quiero hablar un poco de la propuesta de nuestra organización sobre el cambio cultural, que planteamos como

una base para la reivindicación de los derechos de las trabajadoras del hogar desde los hogares. Solo el 2.6% de trabajadoras y trabajadores del hogar están incorporados al Instituto Mexicano del Seguro Social. Aunque tienen Seguro Social, no cuentan con contrato de trabajo.

Para nosotras es un gran reto cambiar la cultura en los hogares para que se entienda como un espacio de trabajo, que se reconozca que son empleadores que contratan a alguien y le pagan. Por lo tanto, deben cubrir todos los derechos de las trabajadoras del hogar.

Escuché al panelista de Brasil decir que era necesario hacer un cambio cultural. Claro que el cambio cultural es una educación a nivel general, pero si no partimos de este cambio en los hogares, no lograremos el avance necesario. Una trabajadora, al entrar a trabajar en una casa, debe tener automáticamente todos sus derechos, y la persona empleadora debe verse a sí misma como responsable de estos derechos.

Planteamos que el paradigma laboral en el trabajo del hogar debe transformar la forma en que se realiza este trabajo en los hogares. El paradigma laboral es el conjunto de creencias, valores y supuestos que influyen en la forma en que percibimos, comprendemos y abordamos el trabajo del hogar. Es fundamental para el bienestar de las familias y la sociedad en general, pero históricamente ha sido subvalorado y considerado como responsabilidad exclusiva de las mujeres. Es crucial hablar del cambio del paradigma laboral en el trabajo del hogar, porque beneficia a todas las personas que habitan en esos hogares. Este cambio debe incluir la igualdad de género y la distribución equitativa de las tareas, promoviendo roles compartidos. A menudo se piensa que este trabajo es solo de las mujeres, y los varones no contribuyen. Debemos promover la equidad del trabajo en los hogares.

También podemos pensar que, a través de estos cambios culturales, debe haber relaciones más saludables. ¿Por qué? Porque el trabajo del hogar se asume de manera equitativa y no solo es responsabilidad de las mujeres, sino también de los hombres y hasta de los menores. Los menores, a menudo, actúan como pequeños patrones y pueden maltratar a las trabajadoras en los hogares.

Es importante hablar del desarrollo de habilidades desde el paradigma laboral; es decir, todos los miembros de los hogares pueden aprender y desarrollar habilidades relacionadas con el trabajo del hogar, lo que promueve la autonomía y el crecimiento personal. Debemos educar desde los hogares para que los niños y niñas sean independientes en su vida.

Para implementar este cambio cultural, debemos fomentar la comunicación abierta y honesta entre los miembros de los hogares, establecer expectativas y responsabilidades claras para cada uno, dividir las tareas de manera equitativa según las habilidades y preferencias, y reconocer y valorar el trabajo realizado por cada miembro de la familia. Además, ser flexibles y adaptarse a las necesidades y circunstancias de estos cambios.

En 2003, cuando nuestra lucha comenzó, no conocíamos nuestros derechos, el Estado no nos reconocía como trabajadoras del hogar y las leyes no estaban claras en beneficio de nuestros derechos. Sin embargo, con los años y la incidencia que hicimos, logramos cambiar esta estructura y unir en alianza a movimientos y organismos como la CISS para cambiar las leyes a favor de las trabajadoras en México. Si pudimos cambiar esta estructura desde las leyes, debemos pensar que el cambio cultural también debe darse desde los hogares.

También nos hablaron sobre cómo nuestra ley en México define a las personas trabajadoras del hogar. Esto es importante porque hemos encontrado nombres despectivos hacia las trabajadoras del hogar, y Conlactraho, desde 1988, ha trabajado para modificar este lenguaje, que ha afectado mucho la autoestima de las trabajadoras del hogar. No solo en México, sino en más de 16 países afiliados a Conlactraho, donde se han recibido nombres despectivos que no han ayudado a la lucha de las trabajadoras del hogar.

Nuestras leyes en México definen a las personas trabajadoras del hogar como aquellas que, de manera remunerada, realizan actividades de cuidado, aseo, asistencia o cualquier otra actividad relacionada con el hogar, en el marco de una relación laboral. La definición es que el trabajo del hogar o la contratación de una trabajadora del hogar se debe dar en el marco de una relación laboral.

¿Qué quiere decir esto? Que las trabajadoras del hogar tienen derecho a firmar un contrato al ser contratadas en los hogares. Sin embargo, esto no sucede, lo cual representa otro reto. Las trabajadoras del hogar deben perder el miedo a exigir sus derechos.

En este momento, muchas trabajadoras, no solo en México, prefieren quedarse calladas por miedo a ser despedidas, ya que es su única fuente de empleo. No habrá forma de que una trabajadora exija sus derechos si teme perder su trabajo.

Es un reto para nosotras hablar de los derechos de las trabajadoras del hogar y empoderarlas. Todas las campañas deben enfocarse en el empoderamiento de las trabajadoras del hogar, para que exijan los derechos establecidos en nuestras leyes.

Para las compañeras de México que preguntan si las trabajadoras del hogar que trabajan uno o dos días tienen derechos, la respuesta es sí. La Ley del Seguro Social, gracias al plan piloto, hizo muchos cambios. Ahora es obligatorio que, a partir de un día de trabajo, las trabajadoras tengan derecho a ser aseguradas. Si trabajan tres días y cubren el salario establecido por el IMSS para su cobertura mensual, tendrán Seguro Social durante el mes.

La modalidad actual del Seguro Social se implementó porque, en el plan piloto, las trabajadoras del hogar tenían que pedir a cada empleador que las inscribiera. Algunos empleadores querían, otros no, y algunas trabajadoras tenían hasta siete empleadores. No era el trabajo de las trabajadoras estar pidiendo a los empleadores que las inscribieran.

Cuando se reforma la Ley del Seguro Social, el IMSS establece que, a partir de un día de trabajo, todos los empleadores deben registrar a sus trabajadoras.

Las trabajadoras de entrada por salida que trabajan uno, dos, tres, cuatro, cinco, seis o siete días, tienen derecho a la seguridad social. No pregunten más si tienen derecho o no; las leyes en nuestro país han cambiado, contamos con instrumentos que avalan estos derechos. Por lo tanto, ustedes son acreedoras de esos cambios y es necesario que se preparen y capaciten. Urge la capacitación de ustedes. A nombre de todas las compañeras que representamos a las organizaciones

en América Latina, nos cuesta mucho trabajo unir a las compañeras para los talleres.

Los domingos es el día que trabajamos porque nuestros días de trabajo son de lunes a viernes o sábado. Entendemos que las trabajadoras del hogar están muy cansadas, pero no hay otra manera de empoderarse para exigir sus derechos. No pueden dejar en manos de sus empleadores esos derechos, porque ellos están para no otorgárselos; están para despedirlas cuando los exijan. Por ello, es tan importante que se preparen para que esos derechos, que hemos ganado las organizaciones a nivel mundial, los puedan ejercer.

Rápidamente, voy a hablar de algunas herramientas que tenemos para apoyar el ejercicio de los derechos de las trabajadoras del hogar en México. Nos gustaría compartir estas herramientas con ustedes.

Contamos con una herramienta creada junto con otras organizaciones para reconocer las violaciones a los derechos humanos de las trabajadoras del hogar, llamada "Violentómetro de las trabajadoras del hogar", que pueden encontrar en la página de Caceh-Nacional.

Creamos este Violentómetro porque hicimos un estudio, apoyado por CARE-Nacional, y encontramos 17 formas de violencia dentro de los hogares hacia las trabajadoras del hogar. Estas violencias a veces no se reconocen, pero es importante que tanto las trabajadoras como los empleadores las identifiquen y eviten.

También contamos con un tabulador de salarios, definido por nuestras organizaciones debido a la falta de un salario mínimo profesional para las trabajadoras del hogar hasta el 2021, cuando la Comisión de Salarios Mínimos estableció un salario mínimo profesional. Este salario mínimo es la base para cobrar por actividades de limpieza general y otras tareas, y es importante que el empleador pague el IMSS con el salario real, no solo el salario mínimo, para que no afecte la futura pensión de las trabajadoras.

Además, tenemos un contrato de trabajo que establece las formas de relación laboral, incluyendo horario, actividades, salario, horas extras y otros acuerdos. Este contrato contempla la antigüedad, por lo que si llevan 20 años en este trabajo y un empleador las despide, su anti-

güedad se suma para la liquidación. Es crucial que conozcan y utilicen este contrato de trabajo.

También tenemos la aplicación Dignas, que fue esencial durante la pandemia de COVID-19. Esta herramienta permitió a las trabajadoras del hogar aprender a usar la tecnología para ejercer sus derechos y facilitó que las empleadoras pudieran registrar a las trabajadoras en el IMSS. Además, la aplicación ofrece información sobre la seguridad social, el Convenio 189, la nueva Ley Federal del Trabajo y el Convenio 190, que se está utilizando para combatir la violencia que sufren las trabajadoras del hogar.

Una buena noticia para las trabajadoras del hogar en México es que la Secretaría del Trabajo de la Ciudad de México ha emitido un exhorto para inspeccionar los hogares. Las trabajadoras pueden presentar quejas si se ven violentadas en sus derechos, desde la discriminación hasta la falta de ejercicio de los derechos establecidos por la nueva ley, incluyendo la negativa de los empleadores a registrarlas en el Seguro Social.

Como mencionó Adriana, los empleadores que no cumplan con el registro de las trabajadoras en el Seguro Social pueden enfrentar sanciones severas. Si una trabajadora del hogar es despedida o sufre un accidente y no tiene Seguro Social, puede denunciar a su empleador y eso podría desencadenar una inspección. Toda esta información y los procedimientos para presentar quejas se encuentran en las páginas de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México.

Muchísimas gracias.

Elena Andrea Pérez García

Muchísimas gracias, Marcelina, por tus aportes. Gracias a todas las panelistas que están hoy presentes en este último panel sobre la afiliación a la seguridad social.

Vamos a continuar con la compañera Cleide Pinto, secretaria de actas para Fenatrad y secretaria general de la Conlactraho. Cleide, con las mismas preguntas que hacíamos al inicio: ¿cuáles son los avances en la incorporación a la seguridad social para las trabajadoras del hogar en tu país? ¿Cuáles son las buenas prácticas de implementación a

nivel institucional para las personas trabajadoras del hogar en el tema de la seguridad social? ¿Cuáles son los grandes retos que tenemos como organizaciones para conseguir la afiliación de las trabajadoras del hogar al régimen de la seguridad social?

Muchísimas gracias, Cleide, y bienvenida nuevamente.

Cleide Silva Pereira Pinto

Yo soy quien agradece. Creo que lo principal es hacer que las trabajadoras domésticas dejen de depender de ser trabajadoras domésticas. Eso es fundamental porque facilita que acepten la firma del registro de trabajo.

El otro desafío es la Ley 150, que fue buena para la categoría, pero tiene algunos defectos y lagunas. Brasil ratificó el Convenio 189, que equipara derechos, y la Ley 150 considera que las trabajadoras domésticas solo tienen derechos si trabajan tres días a la semana en la misma casa. Entonces, la Ley 150 fue algo positivo, pero también presenta dificultades.

Nosotros, como organización Fenatrad, junto con el gobierno, que ahora es izquierdista, podemos abolir la ley y hacer otra que la sustituya. Estamos en campaña dentro de los sindicatos para hacer valer el Convenio 189, porque si Brasil lo ratificó, debe ser implementado dentro de los procesos.

Esos son nuestros esfuerzos y avances. También, uno de los avances es el empoderamiento de las trabajadoras, tanto en Brasil como dentro de Conlactraho. Tenemos mucha satisfacción en ese sentido, lo que nos ayuda mucho a que las trabajadoras domésticas se empoderen y sepan cuáles son sus derechos.

Escuché al señor Eduardo decir que debe deconstruirse esa manera de esclavitud. Es difícil conseguirlo con los patrones porque lleva mucho tiempo, pero estamos consiguiéndolo con las trabajadoras. Ellas se están empoderando y dejando de lado la idea de que son inferiores. Con estudios, entrenamientos, cursos y seminarios, podemos hacer que la trabajadora se imponga, reivindique sus derechos, los exija y le dé valor a su trabajo, que es lo más importante. Porque para que la sociedad valore su trabajo, primero, la trabajadora debe valorarse a sí misma.

Y viendo que su trabajo tiene un valor, que genera una ganancia y que hace que la sociedad crezca, dándose cuenta de todo eso, primeramente, para sí mismas, entonces la sociedad las va a observar como a cualquier otro trabajador. Queremos alcanzar ese derecho.

En otro panel se mencionó que en Brasil no hemos dejado de lado el derecho de la Ley 150, pero hay cosas en la 150 que nos separan de la equiparación de derechos. Uno de esos aspectos es la ayuda de desempleo. Para toda categoría, la ayuda de desempleo es de cinco pagos, pero para la trabajadora doméstica son tres. Todavía debemos trabajar por ese derecho.

Si implementamos el Convenio 189, entonces debe haber equiparación de derechos. Es importante decir que, si hay un vínculo, si se trabaja solo tres veces por semana, el Convenio 189 dice que toda persona que trabaje en una casa tiene derechos. No hay equiparación de derechos porque, por ejemplo, un médico tiene una matrícula y tiene sus derechos garantizados porque va todos los días al hospital y hace sus guardias. Un profesor va un día a la semana a la escuela y tiene sus derechos garantizados. ¿Por qué las trabajadoras domésticas no tienen garantizados sus derechos trabajando una o dos veces por semana en la misma casa?

Esto nos hace reflexionar que todavía no hay equiparación de derechos, pero la lucha principal de la Fenatrad es equiparar esos derechos. Debemos mostrar a la sociedad y a los organismos públicos que necesitamos ser reconocidas y respetadas como cualquier otra trabajadora.

Tenemos algunos avances y algunas alianzas con el gobierno. Cuando el nuevo gobierno entró, llevamos nuestro plan de lucha de la Fenatrad, en el que pedíamos escolaridad y otras cosas. En algunas áreas estamos logrando avanzar.

Tenemos el programa "Mujeres Miles" para todas las mujeres de Brasil, pero habrá uno específico para las trabajadoras domésticas.

Estos son algunos de los avances que estamos logrando con la lucha de la Fenatrad en Brasil, especialmente con el actual gobierno de izquierda.

Pasamos cuatro años difíciles, y parecía que los derechos que ya habíamos conquistado retrocederían. Ahora, con un gobierno de izquierda, tenemos la oportunidad de equiparar derechos y asegurarnos de que no se pierdan los que ya habíamos ganado. Así es como va nuestra lucha día a día. Siempre estamos avanzando y vamos a conseguir nuestro objetivo: ser reconocidas y respetadas como trabajadoras, como cualquier otra. Parece repetitivo, pero eso es lo que queremos y anhelamos, y para eso debemos empoderar a las trabajadoras.

Durante la pandemia, tuvimos una fase bastante mala, pero aprovechamos ese tiempo para empoderar a las trabajadoras. Hicimos muchos cursos *online* con la ayuda de socios como Themis y CARE. Eso ayudó a que las trabajadoras domésticas se aceptaran como tales y fueran vistas como cualquier otra categoría. Fue un gran avance.

Sin embargo, la sociedad todavía impone a las trabajadoras domésticas la idea de que son inferiores, lo que afecta su autoestima. Por eso, debemos insistir constantemente en este asunto y pedir refuerzos al respecto para no retroceder.

¿Qué es eSocial? eSocial fue un avance, pero como es una herramienta, tiene sus defectos, y a veces las personas encuentran maneras de burlar el sistema. Hay muchas trabajadoras en el sindicato con un seguro social pagado, pero sin el fondo de garantías depositado. No sé cómo lo hacen, pero lo hacen. Entonces, fue una buena herramienta, pero el empleador consigue burlar el sistema y, obviamente, perjudica a la trabajadora.

Otro tema que afecta a la categoría es la eliminación de la homologación en los sindicatos. La trabajadora quedó desprotegida, sin alguien que velara por sus derechos. Va a eSocial, el empleador dice que es una decisión, y cuando la trabajadora llega al sindicato, no hay ninguna homologación. Entonces, cuando llega al sindicato y muestra los documentos, ya están firmados y sus derechos no se adquirieron, sino que se quitaron.

Hay otro agravante: en muchas ocasiones, los empleadores hacen que firmen su eSocial y les dicen: "Voy a depositar ese dinero", pero ese dinero nunca se deposita. ¿Cómo va a probar que no lo recibió si ya firmó?

Son avances y retrocesos, porque con la homologación sindical, la trabajadora tenía la garantía de que el sindicato pedía todos los documentos que comprobaban que todo estaba íntegramente pagado. Al quitar la obligatoriedad de homologación en el sindicato, la trabajadora quedó sola, sin auxilio, y en muchos casos sufre perjuicios en su rescisión o en sus derechos.

Creo que eso es todo lo que tenía que decir. Esa es más o menos la situación. Gracias.

Elena Andrea Pérez García

Muchas gracias, Cleide, por la intervención.

Continuamos con la compañera Librada, de Paraguay, secretaria general del Sindicato de Paraguay, con las mismas preguntas. ¿Cuáles son los avances en la incorporación a la seguridad social para las personas trabajadoras del hogar? ¿Cuáles son los principales retos o barreras que tenemos las organizaciones para la afiliación de las trabajadoras del hogar? Y ¿cuáles son las buenas prácticas para la implementación de la misma?

Entonces, sin más, Librada, un placer tenerte aquí con nosotros.

El micrófono es tuyo. Gracias.

Librada Besnilla Maciel

Buenas tardes, compañeras.

Nosotros tenemos un retraso total con la seguridad social acá en Paraguay. El Ministerio de Trabajo, justo cuando sacó la Ley 5407, Ley del Trabajo Doméstico, también emitió la Ley de Tiempo Parcial, casi el mismo día, con un día de diferencia. Esta última es la Ley 6339.

No tenemos el seguro social porque nuestra ley permite trabajar a tiempo parcial, pero nuestras empleadoras deben compartir el pago del mínimo. Si tengo tres empleadoras, deben dividirse para pagar el mínimo. En cambio, la Ley de Tiempo Parcial establece que, si tengo tres empleadoras, cada una debe pagar el mínimo, lo que impide nuestro avance. Es un atraso total para nosotras.

Nos costó muchísimo sacar esta ley. Fuimos tres organizaciones las que luchamos durante más de 10 años. La ley es muy completa en papel, cubre todo: jubilación, salud, todo. Pero en la práctica no tenemos nada. Tuvimos un encuentro con la gente del seguro social, pero no están de acuerdo con nuestro pedido. El Ministerio de Trabajo y las empleadoras lucharon por esa ley, lo que nos ha retrasado enormemente, y hasta ahora seguimos atrasadas.

Las compañeras perdieron el seguro social en vez de incrementarlo. En Paraguay, solo el 3% de las 220 mil trabajadoras domésticas están inscritas en el seguro social, lo cual es prácticamente nada. No vale la pena tener una ley tan buena si no se cumple.

Cuando tuvimos la reunión con ellos, peleamos muchísimo para que implementen un sistema de pago dividido entre tres empleadoras, dos empleadoras, o una, pero no lo logramos. Ellos quieren que cada empleador pague por el mínimo. Eso es lo que está pasando en Paraguay hasta ahora, y estamos muy mal. Tenemos que empezar otra lucha para ver si nos cambian esta situación.

El único problema que tenemos en Paraguay es ese. Ya tenemos la ley, la jubilación, los días feriados, las vacaciones, el aguinaldo, que no teníamos antes, porque en Paraguay era el 40% del salario mínimo. Ahora que tenemos todo, estamos atrasados con el seguro social.

Para nosotras, las trabajadoras domésticas en Paraguay, la seguridad social es muy importante porque también nos cubre la jubilación. Yo, por ejemplo, ya tengo más de 30 años de trabajo y nunca tuve un seguro social, así que nunca voy a ser jubilada. Muchas compañeras están en ese mismo problema.

El reto que tenemos es eliminar la Ley de Tiempo Parcial. Eso nos facilitaría muchísimas cosas, como ser jubiladas, tener salud, la cobertura total y muchas otras cosas.

Lo que escuchaba del señor Riquelme es que tampoco tenemos fiscalización. Nunca se ha hecho una fiscalización en una casa particular porque nos dicen que es privado y que no pueden entrar. En cambio, en una empresa también es privado y se hace fiscalización. ¿verdad? Pero no logramos tener fiscalización en un trabajo doméstico, en un

hogar donde una trabajadora doméstica está prácticamente encerrada 24 horas.

No tenemos guardería ni un plan para tener guarderías en Paraguay. Por eso muchas trabajadoras domésticas están "con cama". Una pelea que llevamos desde hace años en Sintradi es pedir un hogar donde las mujeres puedan capacitarse y donde los niños estén seguros en una guardería. Queremos una casa sindical con guardería y refugio para las trabajadoras domésticas, para que no tengan que trabajar "con cama". Para cumplir nuestros objetivos, necesitamos luchar otra vez, aunque ya tengamos todo.

Ahora tenemos un proyecto con Solidity para hacer una campaña en el Congreso, a ver si logramos eliminar ese proyecto de trabajo de tiempo parcial que nos perjudica a todas las trabajadoras domésticas. Escuché que en México tienen casi el mismo problema, que no se cumple. Las situaciones son similares en todo el mundo. No hay mucho que aportar porque en Paraguay no nos cubre nada, la lucha es muy lenta y, aunque tengamos leyes, no se cumplen. El Estado no nos apoya para resolver la problemática de la trabajadora doméstica en Paraguay.

Somos también afiliadas a la Conlactraho, donde siempre estamos trabajando y toda la organización enfrenta los mismos problemas.

Eso es todo, compañeras. El tema era la de la seguridad social, entonces te dije que no tenemos seguridad social.

[Elena Andrea Pérez García](#)

Muchísimas gracias, Librada, por compartir con toda nuestra audiencia, tanto presente como virtual, sobre los grandes avances y retos que tenemos desde los sindicatos en cada uno de los diferentes países respecto a la inclusión y la incorporación de las trabajadoras del hogar a la seguridad social.

Veo que por acá en el chat no hemos recibido preguntas. Estamos abiertos a tener una sección de preguntas y respuestas por parte de las panelistas. Pueden hacer sus preguntas por escrito o si alguien desea hacer una pregunta directamente a nuestras panelistas, por favor, adelante.

Tenemos una pregunta por acá. Dice: ¿cómo una trabajadora del hogar en Paraguay trabaja tres días sin seguro y sin demás prestaciones? Librada, si todavía estás con nosotros, ¿puedes responder?

Librada Besnilla Maciel

Bueno, la necesidad. La necesidad de las compañeras en Paraguay es muy grande, ¿verdad?

Como ustedes saben, nuestra primera ocupación es el trabajo doméstico. Los empleadores se aprovechan de las trabajadoras domésticas, y estamos trabajando sin ningún seguro social.

Muchas mujeres somos discriminadas y seguimos igual a pesar del cambio de la ley, porque el Estado no ve estas situaciones para ayudarnos, y tampoco lo hacen las personas del Ministerio ni del seguro social.

Elena Andrea Pérez García

Muchísimas gracias, Librada.

Vamos a abrir el micrófono para una persona que tiene una pregunta aquí en la sala.

Gracias.

Pregunta

Hola, buenas tardes, mi nombre es Francisca, de Caceh-Nacional, y mi pregunta es como un poquito... bueno, más bien es mi duda: estaba diciendo que en este sector de las trabajadoras del hogar ya tenían el seguro social y de repente hubo un retroceso en el que se los quitaron. ¿Cuál fue el argumento que usaron para quitarles ese beneficio?

Librada Besnilla Maciel

Bueno, el Ministerio de Trabajo, la directora, hizo la Ley del Tiempo Parcial. Como estaba explicando, el tiempo parcial nos saca del seguro porque una empleadora tiene que pagar el mínimo. Si tengo tres empleadoras, las tres tienen que pagar el mínimo. Nosotros le pedimos al seguro social y al Ministerio, en una mesa tripartita, que implementen o eliminen la Ley 6339, que salió en 2019, a unos días de que sacáramos nuestra ley, con un día de diferencia. Esta Ley de Trabajo Parcial nos perjudica totalmente, porque tenemos una hermosa ley,

la Ley 5407, que debería hacer avanzar a las trabajadoras domésticas. En vez de avanzar, estamos retrocediendo; estamos sin seguridad social, sin nada. Entonces, las compañeras, por la necesidad, están aceptando las condiciones tal como vienen.

Elena Andrea Pérez García

Muchísimas gracias, Librada.

No sé si responde, compañera, su pregunta. Pero por acá, de manera virtual tenemos otra pregunta. Va para la compañera Cleide. Nos pregunta Goldsmith: ¿a partir de qué fecha se elimina el requisito de la homologación en el sindicato? y ¿hay manera de revertir esta medida?

Le pasamos el micrófono a Cleide.

Cleide Silva Pereira Pinto

Estoy haciendo una retrospectiva, pero creo que fue en el gobierno anterior cuando llevamos a cabo una reforma laboral que quitó la obligación de la homologación sindical. Estamos intentando revertir esto, argumentando que los trabajadores y trabajadoras se están perjudicando.

Ya es difícil la fiscalización en las casas, entonces, ¿cómo va a probarse que no se recibió ese derecho?

Fue en la reforma laboral del gobierno pasado cuando se eliminó la obligatoriedad de hacer una homologación sindical.

Elena Andrea Pérez García

Muchísimas gracias, Cleide.

Tenemos otro comentario o pregunta por acá, nuevamente para la compañera Cleide. Dice: "Si es posible, me gustaría pedirle a Cleide que hablara un poco sobre la opinión de los sindicatos sobre el MEI para jornaleros en Brasil".

Cleide Silva Pereira Pinto

Bien, de forma específica no tenemos nada contra los MEI, que son los microemprendedores individuales. Sin embargo, en el trabajo doméstico no funciona bien porque no hay un empleador definido;

la trabajadora trabaja para una persona. Esto va en contra de lo que mencioné.

Si un médico tiene derechos y los profesores tienen derechos, y si la trabajadora doméstica trabaja todas las semanas en la misma casa, tiene la obligación de llegar a cierto horario y hacer ciertas actividades, para mí, ella también tiene derechos. No hablamos solo de equidad de derechos, esto tiene que ver con cualquier otro trabajador.

Otro punto es que, al menos aquí en Brasil, el 90% de las trabajadoras domésticas son semianalfabetas o tienen más de 60 años. Estas modernidades crean brechas que las afectan, dejándolas en burós de crédito porque no pueden pagar las contribuciones, ya que son cuestiones que no entienden. Esto es un agravante. Por eso no estoy a favor del MEI para el trabajo doméstico.

Muchas gracias a la persona que realizó esta pregunta, porque había olvidado mencionar este detalle.

Pregunta

¿En Paraguay cómo se organizan las trabajadoras para obtener sus derechos?

Librada Besnilla Maciel

En Paraguay nos organizamos con los sindicatos. Nosotros estamos a casi 400 kilómetros de la capital. Siempre nos reunimos con las compañeras de Asunción, viajamos y así vamos planificando cómo luchar. Poco a poco logramos tener esa bonita ley, aunque no se cumple.

A través del Sindicato de Trabajadoras Domésticas, nosotras luchamos para que los derechos de las trabajadoras domésticas se cumplan.

Tuvimos muchísimos despidos por no pagar aguinaldo, por no dar vacaciones, todo eso. Entonces, a través del sindicato, siempre hacemos un seguimiento con las compañeras, yendo al Ministerio de Trabajo, acompañándolas.

Elena Andrea Pérez García

Muchas gracias, Librada.

Por acá tenemos otra pregunta para Cleide: ¿crees que este sistema es una deconstrucción de nuestras luchas, ya que se niega nuestra seguridad social?

Cleide Silva Pereira Pinto

El MEI garantiza el pago de la seguridad social, pero le quita al trabajador la categoría y la garantía de otros derechos como las vacaciones, el aguinaldo y el seguro de desempleo. Cuando ves el trabajo doméstico como ser tu propio empleador, prácticamente te quitan esa categoría de trabajador.

Cuando eres una diarista que trabaja de forma esporádica, puedes pagar tu CNS y con eso mantener la categoría de trabajador. Eso sería todo.

No sé si logré responder la pregunta.

Elena Andrea Pérez García

Muchas gracias, Cleide.

Si no tenemos más preguntas, por aquí en el chat no veo otra pregunta y presencialmente tampoco tenemos otra pregunta, entonces vamos a darle las gracias a cada una de nuestras panelistas por su excelente exposición en esta parte del foro sobre Trabajo Doméstico y Seguridad Social para toda América Latina.

Vamos a dar paso al siguiente panel. En unos minutos estaremos nuevamente reintegrándonos con todos.

Agradecemos a cada una de las panelistas. No sé si tienen alguna frase final para cerrar este panel y así poder pasar al siguiente.

Librada Besnilla Maciel

Vamos por más.

Cleide Silva Pereira Pinto

Antes de agradecer, olvidé mencionar otra reforma sobre el trabajo intermitente, donde puedes trabajar por horas y, aun así, recibir el pago correspondiente. El salario tiene un descuento, pero la trabajadora no tiene ningún problema.

Hemos avanzado porque ahora hay fiscalización. No es necesario tener un mandato previo; puedes ir a la casa y rescatar a las trabajadoras si se comprueba la situación, aunque muchos están intentando revertir esto para no cumplir la ley.

Me gustaría agradecer mucho, porque este espacio y el intercambio de experiencias son muy importantes. Lo que no tenemos en Brasil tal vez lo puedan tener en otro país, y podemos buscar mejorar o asegurar que se cumpla la ley.

Me gusta mucho esta frase: nosotros todavía veremos nuestra categoría ser respetada, como cualquier otra categoría, una lucha por la equidad de derechos. Creo que es una lucha constante de todas las directrices de todos los países de trabajadores domésticos, sí, que sea una categoría como cualquier otra.

Muchas gracias.

Elena Andrea Pérez García

Muchísimas gracias a cada una de las panelistas por su extraordinaria exposición sobre el tema de la afiliación a la seguridad social y los grandes retos y desafíos que enfrentamos los sindicatos y organizaciones que defendemos los derechos de las trabajadoras del hogar en México, Brasil, Paraguay y el resto de la región. La problemática es similar en cada uno de los países afiliados a nuestra organización, Conactraho. Agradezco a todos por su participación hoy.

Vamos a cerrar este foro y continuaremos mañana con los talleres de seguimiento. Quisiera solicitar a los panelistas y a todos los presentes en línea si pueden abrir sus cámaras para hacer una foto de cierre del primer día del foro sobre Trabajo del Hogar y Seguridad Social.

Gracias.

Vanessa Stoehr Linowski

El foro del día de hoy pueden consultarlo en el canal de YouTube de la CISS y de Caceh-Nacional.

Muchas gracias.

Los gobiernos de diversos países latinoamericanos han reformado sus sistemas de seguridad social para incluir a las personas trabajadoras del hogar en sus regímenes de aseguramiento. En algunos casos, se han diseñado soluciones innovadoras para adaptar los mecanismos de incorporación a las características particulares de este tipo de trabajo; en otros, se ha echado mano de las tecnologías de la información y la comunicación para facilitar la inscripción de este grupo de personas trabajadoras. Sin embargo, otro grupo de países todavía deben emprender cambios significativos en sus políticas para garantizar el ejercicio del derecho a la seguridad social a las personas trabajadoras del hogar.

El 8 y 9 de febrero de 2024, se llevó a cabo el foro *Intercambio de Experiencias de Trabajo del Hogar y Seguridad Social*, organizado por la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) y otras organizaciones. En este documento se presenta la relatoría de dicho encuentro, con la finalidad de hacer más accesibles las experiencias que puedan informar cambios de política pública para lograr el acceso de las trabajadoras del hogar a la seguridad social.

 /CISS.org.esp

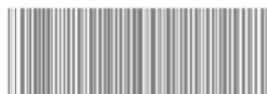
 CISS_org

 CISS_org

 cisstagram



ciss-bienestar.org



978-607-8787-61-6