



Organización
Internacional
del Trabajo



Trabajo y
Previsión Social



Jalisco
GOBIERNO DEL ESTADO



NACIONES
UNIDAS
MÉXICO



JOINT
SDG
FUND
FONDO CONJUNTO
PARA LOS ODS

- ▶ **Diagnóstico sobre las barreras de formalización y de acceso a la protección social de personas trabajadoras del hogar remuneradas en el estado de Jalisco, y estrategia para su formalización y registro a la seguridad social**



Organización
Internacional
del Trabajo



Trabajo y
Previsión Social



Jalisco
GOBIERNO DEL ESTADO



NACIONES
UNIDAS
MÉXICO



JOINT
SDG
FUND
FONDO CONJUNTO
PARA LOS ODS

- ▶ **Diagnóstico sobre las barreras de formalización y de acceso a la protección social de personas trabajadoras del hogar remuneradas en el estado de Jalisco, y estrategia para su formalización y registro a la seguridad social**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2021

Primera edición 2021

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

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

Diagnóstico sobre las barreras de formalización y de acceso a la protección social de personas trabajadoras del hogar remuneradas en el estado de Jalisco, y estrategia para su formalización y registro a la seguridad social

Oficina de País de la OIT para México y Cuba, México, 2021.

ISBN: 9789220359846 (impreso)
9789220359679 (Web PDF)

Este documento ha sido elaborado por un equipo conformado por Ricardo Irra Fernández, Especialista técnico en Protección Social en la Oficina de OIT en El Cairo, por Paula Álvarez Reparaz, Coordinadora del proyecto interagencial *Cerrando brechas: protección social para las mujeres en México* en la oficina de la OIT para México y Cuba y por Cynthia Lorena Michel Sahagún, consultora externo de la Oficina de País para México y Cuba

La elaboración y publicación de este estudio ha sido posible gracias al financiamiento del Fondo Conjunto de las Naciones Unidas para los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

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

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

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

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

Más información en: ilo.org/publns o escribanos a: mexico@ilo.org
Visite nuestro sitio web: ilo.org/mexico

Coordinación y Diseño editorial: Yair Cañedo Camacho
Revisión y corrección de estilo: Georgina Cervantes

Impreso en México

► Prefacio

El presente estudio ha sido desarrollado en el marco del programa conjunto *Cerrando brechas: protección social para las mujeres en México*, creado por la oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para México y Cuba, en estrecha colaboración con la Secretaría del Trabajo y de Previsión Social de Jalisco (STPS Jalisco) y con las valiosas aportaciones de diversas instituciones gubernamentales, tanto a nivel federal como local, así como de organizaciones de personas trabajadoras del hogar, de personas empleadoras y de la sociedad civil.

El propósito de este documento, financiado por el Fondo Conjunto de las Naciones Unidas para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Fondo ODS), es contribuir a los esfuerzos que el Estado mexicano realiza para la dignificación del trabajo del hogar remunerado en el país y para que quienes lo realizan —en su mayoría mujeres—, gocen de las condiciones y derechos inherentes al trabajo decente, principalmente del acceso a la seguridad social.

En México, existe una lucha histórica de las personas trabajadoras del hogar para recibir un trato justo y equitativo en el campo de los derechos laborales, así como acceso a la seguridad social y, al mismo tiempo, para que se remuevan los obstáculos que les impiden ejercer de forma real y efectiva sus derechos humanos en condiciones de paridad con el resto de las personas trabajadoras.

La problemática principal del trabajo remunerado en el hogar se debe a que las actividades laborales son, preponderantemente, realizadas por personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, condición que se origina por la edad, la pobreza, la pertenencia a comunidades indígenas o a demás minorías como inmigrantes y refugiados, entre otras causas.

En 2018, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), emitió una resolución que trascendió múltiples aspectos socio-jurídicos, al determinar la inconstitucionalidad en la norma que establecía que la parte patronal no estaba obligada a inscribir a las empleadas domésticas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en razón de que existía una discriminación legal en contra de este sector de trabajo.

Además, la resolución de la Suprema Corte, tuvo como consecuencia adecuaciones normativas tanto en la Ley Federal del Trabajo, como en la Ley del Seguro Social en el año 2019, así como la ulterior ratificación del *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*, el 03 de julio de 2020.

De esta forma, el presente «Diagnóstico sobre las barreras de formalización y de acceso a la protección social de personas trabajadoras del hogar remuneradas en el estado de Jalisco. Estrategia para su formalización y registro a la seguridad social» ahonda en la naturaleza de la problemática, específicamente en el estado de Jalisco y, propone una estrategia para conseguir la formalización y el acceso a la protección social de las personas trabajadoras del hogar remuneradas (THR).

En conclusión, es imprescindible que la instancia gubernamental, como lo es el Gobierno del Estado de Jalisco, por conducto de su Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tome las buenas prácticas analizadas por la OIT, implementando las estrategias necesarias para revertir los efectos de la marginación histórica y estructural del grupo de los y las trabajadoras del hogar remuneradas y así, continuar trabajando en conjunto para aprender y aplicar los conocimientos a favor del trabajo decente en México.

Ing. Enrique Alfaro Ramírez
Gobernador Constitucional
del Estado de Jalisco

Marco Valerio Pérez Gollaz
Secretario del Trabajo y
Previsión Social del Estado de
Jalisco

**Pedro Américo
Furtado de Oliveira**
Director de la Oficina de
Países para México y Cuba
Organización Internacional
del Trabajo

► Índice

Introducción	5
I. El fenómeno del trabajo remunerado en el hogar	7
II. ¿Quiénes son las personas trabajadoras del hogar remuneradas en Jalisco?	8
El trabajo remunerado del hogar: un trabajo feminizado y poco valorado	8
Población ocupada en trabajo remunerado del hogar en Jalisco, por edad y sexo	8
El trabajo remunerado en el hogar: una labor desarrollada bajo condiciones precarias	9
Variaciones en el ingreso promedio mensual de las personas trabajadoras del hogar en Jalisco por periodo de pago	9
Porcentaje de personas trabajadoras del hogar remuneradas en Jalisco por una institución de salud a la que tienen acceso por parte de este trabajo	10
III. El progreso hacia un trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar remuneradas en México	11
Esquemas de aseguramiento del IMSS	12
Cambios en el arreglo institucional mediante el cual se garantiza el derecho a la seguridad social a las personas trabajadoras del hogar en México (2018/2020)	13
El diseño de la Prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social	14
IV. Marco analítico para la identificación de las barreras de formalización y de acceso a la protección social de personas trabajadoras del hogar remuneradas en el estado de Jalisco	15
Barreras de formalización y de acceso a la protección social	16
V. La experiencia en el caso de Jalisco: barreras de formalización y de acceso a la protección social de las personas trabajadoras del hogar remuneradas	17
V.I. Personas empleadoras de las personas trabajadoras del hogar remuneradas	17
Caracterización y estigmatización del trabajo remunerado en el hogar desde la perspectiva de quienes lo contratan	17
Costos de transacción que asumen las personas empleadoras al afiliarse al IMSS a las personas trabajadoras del hogar	18
Procesos para la incorporación de personas trabajadoras al IMSS	19
Proceso para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar a la Fase II de la Prueba piloto del IMSS	20
Información disponible para las personas empleadoras sobre la afiliación de las personas trabajadoras del hogar al IMSS	21
V.II. Personas trabajadoras del hogar remuneradas	21
Caracterización y estigmatización del trabajo remunerado en el hogar desde la perspectiva de quienes lo realizan	21
Condiciones del trabajo doméstico remunerado infantil en Jalisco	22
Costos de transacción en los que incurren las personas trabajadoras del hogar remuneradas para afiliarse al IMSS	23
Información disponible para las personas trabajadoras del hogar remuneradas sobre su afiliación al IMSS	23
VI. Ruta crítica para promover la formalización y el acceso a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar remuneradas	24
Conclusiones	26
Bibliografía	29

► Introducción

El «Diagnóstico sobre las barreras de formalización y de acceso a la protección social de personas trabajadoras del hogar remuneradas en el estado de Jalisco. Estrategia para su formalización y registro a la seguridad social», es un proyecto a cargo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que pretende contribuir a lograr un incremento significativo en el registro y permanencia de las personas trabajadoras del hogar remuneradas (THR) en el programa piloto del Seguro Social, así como en el régimen permanente que deberá definirse en el mediano plazo¹. Este documento es uno de los componentes para lograrlo.

El diagnóstico se desarrolla en el marco del proyecto financiado por el Fondo Conjunto de las Naciones Unidas para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Fondo ODS), denominado *Cerrando brechas: protección social para las mujeres en México*, que además es la respuesta a una solicitud de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del estado de Jalisco (STPS Jalisco). Por consiguiente, se busca exponer la situación del sector en esta entidad, así como la propuesta de recomendaciones —basadas en lecciones aprendidas y buenas prácticas a nivel internacional— orientadas a contribuir en la formulación de una estrategia para formalizar a las personas THR que laboran y/o residen en el estado de Jalisco.

En este diagnóstico se desglosan los atributos del fenómeno del trabajo remunerado del hogar y posteriormente, se estudian de manera particular en el caso de Jalisco. Enseguida se describen los avances —en términos legales e institucionales— que el Estado mexicano ha llevado a cabo en los últimos años para garantizar la protección social de las personas trabajadoras del hogar remuneradas. Más adelante, se detalla el marco analítico a partir del cual se estudian las barreras de formalización y de acceso a dicha protección social, cuyo análisis se expone en el siguiente apartado. Después, se propone una serie de recomendaciones para hacer frente a estas barreras y con ello, avanzar en la formalización y registro a la seguridad social de esta población. En el último apartado se presentan las conclusiones generales sobre este estudio.

¹ Conforme a lo señalado en el Segundo y Tercero transitorios del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar, se estimaba que la entrada en vigor del régimen obligatorio se daría 24 meses después del inicio de la Prueba piloto del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) —el 1.º de abril de 2019—, es decir, en abril de 2021. Al momento de la publicación de este trabajo, esta prueba continúa en operación y queda pendiente la discusión y eventual aprobación del régimen obligatorio en el Congreso.

► I. El fenómeno del trabajo remunerado en el hogar

El objetivo de la seguridad social es proteger a las personas de la incertidumbre y la pobreza que pueden derivarse de los vaivenes del mercado, las contingencias y circunstancias cambiantes de la vida, compensando los déficits temporales o permanentes de ingresos y redistribuyendo el riesgo (Bonilla y Gruat 2003). Los componentes principales de la seguridad social son la protección del ingreso y el acceso a la asistencia médica, seguidos de un conjunto de prestaciones laborales que garantizan el bienestar social de las personas.

El empleo es la principal fuente de ingresos de las personas, por tanto, la mejor forma de garantizar la seguridad en el ingreso es mediante empleos decentes, es decir, empleos productivos a partir de los cuales las personas obtienen un ingreso justo, en un lugar de trabajo seguro y con protección social para estas y sus familias (Bonilla y Gruat 2003; OIT 2015a). En general, el trabajo doméstico remunerado dista mucho de ocurrir en estas condiciones: los salarios son de los más bajos del mercado y raramente se les otorgan prestaciones laborales a quienes lo desempeñan (Cebollada 2017).

La precariedad de las condiciones laborales del sector doméstico se explica principalmente por dos razones. En primer lugar, porque esta actividad es el resultado de una relación históricamente paternalista entre las personas trabajadoras del hogar y quienes las emplean. Al no haber una relación laboral formal, son empleos en los que las obligaciones y responsabilidades de la persona empleadora y la empleada no están definidas. En su lugar, las personas empleadas atienden las demandas de sus empleadores o empleadoras y, a cambio, reciben un «conjunto arbitrario de favores» (Graham 1992, 2, *traducción propia*). Todavía en la actualidad, continúa la narrativa de que las personas empleadoras están «cuidando» las necesidades de las personas que trabajan en sus hogares (OIT 2013).

En segundo lugar, la precariedad de las condiciones laborales de estas personas es consecuencia de la poca valoración que se hace del trabajo que realizan. En efecto, las tareas en el hogar se consideran poco productivas, simples y rutinarias, en parte porque por mucho tiempo el concepto de «trabajo» ha estado asociado a aquel que es asalariado y se desempeña fuera del hogar (Boris y Herbst Lewis 2006). No sorprende entonces que este trabajo no se considere «como una ocupación 'real', sino como parte de las actividades 'normales' o 'naturales' de las mujeres» (Conapred, s. f.). Por otro lado, el bajo nivel educativo que tiene una buena parte de las personas de este sector laboral, ha reforzado la noción de que las capacidades necesarias para desempeñar este trabajo son mínimas e «innatas» en las mujeres —pues reflejan el trabajo que tradicionalmente han realizado en sus propios hogares— (Oelz y Rani 2015).

Para formalizar y revalorar este trabajo, el instrumento es la seguridad social. «El desafío de reducir el déficit de trabajo decente es mayor cuando el trabajo se realiza fuera del alcance o la aplicación de los marcos legales e institucionales» (OIT 2002, *traducción propia*).

▶ II. ¿Quiénes son las personas trabajadoras del hogar remuneradas en Jalisco?

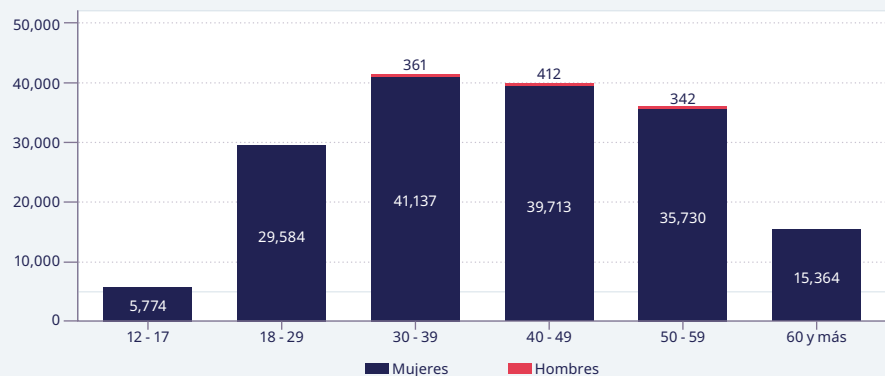
Una persona trabajadora remunerada en el hogar es «toda persona que realice el trabajo doméstico dentro de una relación de trabajo» (OIT, s. f.). Tanto en Jalisco, como en el resto del país, el trabajo remunerado del hogar está feminizado, se desarrolla bajo condiciones precarias —en términos de salarios y prestaciones laborales— y es socialmente poco valorado.

El trabajo remunerado del hogar: un trabajo feminizado y poco valorado

De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), al primer trimestre del 2020, en Jalisco 168 mil 417 personas se dedican al trabajo del hogar de manera remunerada², las cuales representan al 11 por ciento del total de la población femenina ocupada en la entidad. El 99 por ciento son mujeres de entre 30 y 49 años de edad, (gráfico 1) del cual, la gran mayoría son madres y muchas de ellas son solteras. En efecto, el 83.5 por ciento de estas mujeres son madres y tienen en promedio 2.5 hijos. El 35.2 por ciento de ellas están casadas, mientras que el 33.1 por ciento son solteras. Se trata de hogares que en la gran mayoría son nucleares y, en promedio, están constituidos por cuatro integrantes. El 61.7 por ciento de estos hogares son de jefatura femenina, cuya edad en promedio es de 50 años (ENIGH 2018).

▶ Gráfico 1

Población ocupada en trabajo remunerado del hogar en Jalisco, por edad y sexo



▶ Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2020 (ENOE) T-1.

Tanto en México, como en el resto del mundo, el trabajo remunerado que se realiza en el hogar es socialmente poco valorado, en parte porque hay una «naturalización» de este tipo de labores, «capaz de enmascarar la capacitación técnica que requieren las personas que trabajan en este tipo de servicios» (Carrasco, Borderías y Torns 2011, 47).

² Para fines del análisis cuantitativo, en este diagnóstico se consideró como «trabajo del hogar remunerado» los siguientes códigos del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones, 2019 (SINCO): 5,222 cuidadores de niños, personas con discapacidad y adultos mayores en casas particulares, así como 9,611 trabajadores domésticos.

El trabajo remunerado en el hogar: una labor desarrollada bajo condiciones precarias

Como se mencionó antes, la precariedad de las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar, se explica porque el trabajo suele estar basado en arreglos informales entre quienes lo prestan y quienes lo demandan. En Jalisco, el 99 por ciento de las personas que conforman este sector, no cuentan con un contrato por escrito y ninguna reporta estar afiliada a algún sindicato³ (ENOE 2020). Eso las coloca dentro de uno de los colectivos laborales más vulnerables. Ante la ausencia de un contrato, tanto la parte trabajadora como la parte empleadora carecen de certeza y protección en la relación laboral. Más importante, a la primera se le dificulta conocer con claridad sus derechos y obligaciones y, por tanto, exigir condiciones de trabajo dignas (OIT 2019).

El ingreso promedio mensual del sector en Jalisco es de 3,617 pesos (ENOE 2020), el cual supera por poco al promedio nacional, que es de 3,324 pesos, pero es inferior al salario mínimo mensual de 2020, que fue de 3,748 pesos⁴ (CONASAMI 2020), por lo que se trata de trabajos mal remunerados. En comparación con otras entidades, Jalisco se encuentra por debajo de Nuevo León y de la Ciudad de México, donde los ingresos promedio alcanzan los 5,103 pesos —el más alto de todo el país— y 4,165 pesos, respectivamente (ENOE 2020).

No obstante, se observan algunas variaciones en la remuneración que reciben las personas trabajadoras dependiendo de su periodo de pago (tabla 1). A las que se les remunera por quincena son las que reciben un ingreso mayor, sin embargo, son muy pocas a las que se les paga con esa frecuencia —1.3 por ciento— (ENOE 2020). El periodo de pago más común es el semanal: reciben aproximadamente 1,200 pesos menos que a quienes se les paga quincenalmente.

► Tabla 1

Variaciones en el ingreso promedio mensual de las personas trabajadoras del hogar en Jalisco por periodo de pago

Periodo de pago	Porcentajes de trabajadoras bajo este periodo de pago (%)	Ingreso promedio mensual
Mes	1.7	\$2,477.05
Quincena	1.3	\$5,723.10
Semana	46.2	\$4,497.5
Día	41.5	\$3,405.34
No supo estimar	8.2	n. p.
Se negó a contestar	0.8	n. p.

► Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2020 (ENOE) T-1.
Nota: n. p.= no procede

³ De acuerdo con cifras brindadas por el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) a la OIT, para junio de 2021, contaba con 17 afiliadas en Jalisco.

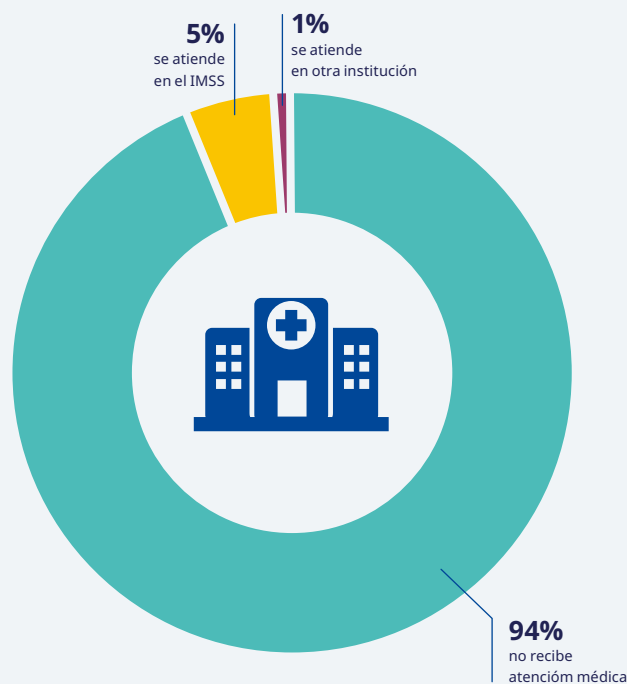
⁴ El monto mensual equivale al salario mínimo general diario de 123.22 pesos multiplicado por 365 días del año y dividido entre los doce meses del mismo. Cabe señalar que el 16 de diciembre de 2020 la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) anunció el acuerdo sobre el incremento de salarios mínimos para 2021, en el cual se fijó en 154.03 pesos el salario mínimo diario para las personas THR, lo cual equivale a 4,685 pesos mensuales y representa un incremento del 9 por ciento respecto al salario mínimo general vigente en 2021.

Debido a las condiciones precarias en las que se desarrolla el empleo remunerado del hogar, quienes lo realizan difícilmente pueden acceder a bienes y servicios básicos para una vida digna. En caso de enfermedad, las personas THR tienen un alto riesgo de incurrir en gastos de bolsillo con efectos negativos de largo plazo en su economía familiar. La gran mayoría reporta que, por parte de esta actividad, no cuentan con atención médica en instituciones de seguridad social (gráfico 2). El 13.5 por ciento declaró estar inscrito, a inicios del 2020, en el Seguro Popular⁵ (ENOE 2020).

Sobre los ingresos en el hogar, el ingreso trimestral por trabajo de todos los integrantes del hogar de una persona trabajadora del hogar remunerada es de 35,616 pesos, es decir, aproximadamente 12 mil pesos al mes (ENIGH 2018). Esta cifra trimestral coloca al hogar promedio de una persona THR en Jalisco cercano al decil V de la distribución de ingreso corriente por deciles de hogares.

► Gráfico 2

Porcentaje de personas trabajadoras del hogar remuneradas en Jalisco por una institución de salud a la que tienen acceso por parte de este trabajo



► Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2020 (ENOE) T-1.

En cualquier caso, se trata de hogares en los que se gasta muy poco en el cuidado de la salud, pero que tampoco tienen satisfecha esta necesidad desde las instituciones de seguridad social. En promedio en sus hogares se destinan 413.67 pesos al trimestre para el cuidado de la salud, cifra mucho menor al gasto promedio trimestral en la totalidad de hogares en Jalisco, que es de 1,331.67 pesos (ENIGH 2018).

⁵ Aunque a partir del primero de enero del 2020, el Seguro Popular fue sustituido por el Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI), la versión del cuestionario de la ENOE 2020 para el primer trimestre del año, pregunta si la persona cuenta con Seguro Popular.

► III. El progreso hacia un trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar remuneradas en México

En los últimos años, el Estado mexicano ha avanzado en la construcción de un arreglo institucional que mejore las condiciones laborales de las personas THR. Hasta antes del primero de abril de 2019, las personas trabajadoras del hogar tenían dos opciones para contar con seguridad social. Por una parte, podían afiliarse voluntariamente mediante la modalidad 34, creada específicamente para este grupo. Sin embargo, ese esquema no incluye la totalidad de seguros y beneficios que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) sí ofrece al resto de los trabajadores bajo la modalidad 10 (tabla 2, pág. 12). Durante sus 22 años de vigencia, el nivel de cobertura de la modalidad 34 fue muy limitada: para abril del 2019, a nivel nacional se tenían 3,848 personas registradas (IMSS, s. f.), cifra que representaba el 0.1 por ciento de la población total que integra este conjunto. En Jalisco el número de personas registradas en esta modalidad, hasta abril del 2019, era de 197 (IMSS, s. f.).

Una vía adicional para acceder a la seguridad social, aún vigente, es la modalidad 33, conocida como Seguro de Salud para la Familia, en donde las personas voluntariamente contratan las prestaciones en especie del Seguro de Enfermedades y Maternidad (SEM) para sí mismas y para sus familiares. Sin embargo, como su nombre lo indica, esta modalidad se limita a la cobertura de servicios de salud en caso de enfermedad o maternidad. Bajo ninguna de estas modalidades las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a una prestación en dinero en caso de una enfermedad laboral o no laboral que las incapacite para el trabajo (tabla 2, pág. 12).

A finales de 2018, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), determinó que la exclusión de las personas trabajadoras del hogar del régimen obligatorio del Seguro Social constituía un trato discriminatorio y violatorio de sus derechos humanos⁶. Desde entonces, el arreglo institucional vigente en México respecto a la seguridad social a la que tiene derecho este colectivo, ha sufrido importantes modificaciones (gráfico 3, pág. 13).

En efecto, la decisión de la Suprema Corte implicó que se declarara inconstitucional la disposición en la Ley del Seguro Social que eximía a las y los empleadores de la incorporación obligatoria de sus personas trabajadoras del hogar al IMSS.

También significó que esta institución de salud debería procurar para dicha población condiciones no menos favorables que las otorgadas al resto de los trabajadores. Esto requería el diseño de un esquema «hecho a la medida» de las particularidades y características tanto de las personas trabajadoras del hogar, como de las personas que contratan sus servicios (SCJN 2019). Por ello, la SCJN le indicó al IMSS que, previo a la implementación del régimen especial para la incorporación obligatoria de las personas trabajadoras del hogar, debía realizar un programa piloto (cuadro 1, pág. 14).

La «Prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social» incluye los cinco seguros a los que cualquier otra persona que trabaja en este sector tiene derecho. Cabe destacar que, con esto ahora a las personas trabajadoras del hogar también se les deberá garantizar su derecho al subsidio, lo que significa que podrán recibir su salario íntegro en caso de una incapacidad por riesgo de trabajo o, un 60 por ciento del mismo si se incapacitan por una enfermedad general (IMSS 2019b).

⁶ En la síntesis del Amparo Directo 9/2018 se pueden conocer los antecedentes que llevaron a la SCJN a pronunciarse al respecto de la formalización del trabajo doméstico remunerado en México: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/resumen/2020-02/Resumen%20AD9-2018%20GDH.pdf>.

► Tabla 2

Esquemas de aseguramiento del IMSS

	Modalidad 10	Modalidad 33	Modalidad 34	Programa piloto	
				Fase I	Fase II
Nombre del aseguramiento	Aseguramiento asociado a puestos de trabajo permanentes y eventuales de la ciudad	Seguro de salud para la familia	Aseguramiento asociado a puestos de trabajo doméstico	n. p.	n. p.
Descripción	Seguro para personas que prestan en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado.	Seguro para personas que voluntariamente contratan las prestaciones en especie del Seguro de Enfermedades y Maternidad (SEM) para sí mismas y para sus familiares. No es necesario contar con un empleo para asegurarse en esta modalidad.	Modalidad especial creada para asegurar a aquellas personas que de manera remunerada realizan actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral.	Primera fase de una prueba piloto para establecer un régimen especial de seguridad social para contribuir a garantizar a los trabajadores del hogar el derecho a la salud y la seguridad social.	Segunda fase de una prueba piloto para establecer un régimen especial de seguridad social para contribuir a garantizar a los trabajadores del hogar el derecho a la salud y la seguridad social.
Carácter de la incorporación	Obligatoria	Voluntaria	Voluntaria	Voluntaria	Obligatoria a partir de abril de 2021
Seguros a los que se tiene derecho	1. Riesgos de trabajo 2. Enfermedades y maternidad 3. Invalidez y vida 4. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez 5. Guarderías y prestaciones sociales	1. Enfermedades y maternidad (solo prestaciones en especie)	1. Riesgos de trabajo 2. Enfermedades y maternidad 3. Invalidez y vida 4. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	1. Riesgos de trabajo 2. Enfermedades y maternidad 3. Invalidez y vida 4. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez 5. Guarderías y prestaciones sociales	1. Riesgos de trabajo 2. Enfermedades y maternidad 3. Invalidez y vida 4. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez 5. Guarderías y prestaciones sociales
Derecho a subsidio*	Sí	No	No	Sí	Sí
Responsable de la afiliación	La parte empleadora, sujeto obligado o representante legal	Persona interesada	La parte patronal persona física	Persona trabajadora del hogar	Empleador o empleadora de la persona trabajadora del hogar
Periodicidad del pago	Mensual, por mes vencido	Anual, por adelantado	Bimensual o anual	Mensual, por mes anticipado	Mensual, por mes anticipado
Responsable del pago	La parte empleadora, sujeto obligado o representante legal	Persona interesada	La parte patronal de la persona trabajadora del hogar	Persona trabajadora del hogar	Empleador o empleadora de la persona trabajadora del hogar
Procedimiento para dar de baja	La persona empleadora deberá dar aviso de baja de la asegurada mediante el formato AFIL-04.	No existe. Se sobreentiende si la persona deja de pagar la cuota anual.	La persona empleadora deberá dar aviso de baja de la asegurada mediante el formato AFIL-04.	No existe. Se sobreentiende si la persona trabajadora del hogar deja de pagar la cuota mensual.	No existe. Se sobreentiende si el empleador o empleadora deja de pagar la cuota mensual.

► Fuente: Elaboración propia a partir del Glosario de términos de consulta dinámica (cubos); Portal Ciudadano del IMSS; Ley del Seguro Social, Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización; Ley Federal del Trabajo (Pérez y Fol 2014).

*Se refiere al derecho a recibir una prestación en dinero que se otorgará al asegurado en caso de una enfermedad laboral o no laboral que lo incapacite para el trabajo.

Nota: n. p.= no procede

► Gráfico 3

Cambios en el arreglo institucional mediante el cual se garantiza el derecho a la seguridad social a las personas trabajadoras del hogar en México (2018/2020)



► Fuente: Elaboración propia con base en la información pública del IMSS.

► Cuadro 1

El diseño de la Prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social

Entre enero y marzo del 2019, el IMSS —con el apoyo de varios organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Conferencia Interamericana de la Seguridad Social (CISS) e instituciones con experiencia en países de América Latina (IMSS 2019a)— diseñó la Fase I del programa piloto, que entró en vigor en abril del mismo año (DOF 2019a).

Durante la implementación de la Fase I del programa piloto ocurrieron dos cambios normativos importantes. En primer lugar, se reformó la Ley Federal del Trabajo (LFT) para incluir dentro de las obligaciones especiales de la parte patronal, que emplea trabajo del hogar, la de «inscribir a la parte trabajadora al IMSS y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia» (DOF 2019b). No obstante, no se modificó el carácter voluntario —obligatorio para el caso de cualquier otro trabajador— del pago de aportaciones de la parte patronal al Fondo Nacional de Vivienda de la parte trabajadora (art. 146).

También en la LFT se establecieron disposiciones mucho más concretas, especialmente en cuanto a las condiciones de trabajo. Por ejemplo, se estipuló la existencia de un **contrato por escrito** que haga constancia del tipo de trabajo a realizar, la remuneración y periodicidad del pago, las horas de trabajo y periodos de descanso, entre otros; así como garantizar el acceso de las personas trabajadoras del hogar a las **prestaciones mínimas de ley** —vacaciones, prima vacacional, pago por días de descanso, aguinaldo y acceso a la seguridad social—. También quedó **prohibida la contratación de personas menores** de quince años de edad. Por su parte, las modificaciones a la Ley del Seguro Social (LSS) contemplaron la derogación impuesta por la SCJN de la fracción II del artículo 13 y la adición de la fracción IV al artículo 12, para así hacer **sujetas de aseguramiento del régimen obligatorio a las personas trabajadoras del hogar** (DOF 2019c).

Un segundo cambio normativo ocurrió en el mes de julio de 2020, cuando el Gobierno de México registró ante el Director General de la OIT, el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (núm. 189) de la Organización (OIT 2020). Esto implica que a partir de su entrada en vigor —en julio de 2021—, las disposiciones de este convenio alcanzarán un rango constitucional y, con esto, el Estado mexicano se obliga a garantizar que quienes trabajan en labores domésticas tengan el mismo acceso a derechos laborales que el resto de los trabajadores.

En agosto de 2020 se publicaron en el Diario Oficial del Federación (DOF) las reglas de la Fase II del programa piloto, que comenzó a operar en noviembre de ese mismo año. A partir de los resultados obtenidos durante la primera fase, se realizaron algunos ajustes, de los cuales, el más significativo fue el cambio de la persona responsable de realizar y reportar las cuotas obrero-patronales ante el IMSS: durante la Fase I esta responsabilidad recaía en la persona empleada, mientras que en la Fase II esto se convirtió en una responsabilidad de la persona empleadora (DOF 2020).

El objetivo de realizar un programa piloto era que, en un periodo de 18 meses, el IMSS identificara los ajustes normativos y de los procedimientos administrativos, necesarios para la implementación del nuevo régimen y que se los comunicara al Congreso⁷.

⁷ La Suprema Corte también dictaminó que posterior a la entrada en vigor del programa piloto, el IMSS dispondría de 18 meses para proponer al Congreso de la Unión las modificaciones normativas pertinentes para la incorporación imperativa y formal de las personas trabajadoras del hogar a la seguridad social.

Para octubre de 2020, fecha en la que oficialmente finalizó la primera fase del programa piloto, el IMSS se dio a la tarea de evaluar lo alcanzado hasta el momento y envió al Congreso de la Unión un informe de resultados. Entre estos destaca que, tras casi un año de operaciones de la Fase I del programa piloto, para marzo del 2020 se reportaron 19,648 personas trabajadoras del hogar inscritas a nivel nacional (IMSS 2020b). En Jalisco, en mayo de 2019 el programa arrancó con 89 personas inscritas y, un año después, la cifra alcanzada fue de 1,125 personas. Esto coloca a Jalisco como la cuarta entidad a nivel nacional con el mayor número de registros (OIT, IMSS 2020).

► IV. Marco analítico para la identificación de las barreras de formalización y de acceso a la protección social de personas trabajadoras del hogar remuneradas en el estado de Jalisco

La Prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social, constituye una nueva forma mediante la cual el Estado mexicano busca garantizar un derecho a una población particularmente vulnerable. Sin embargo, a partir de las cifras oficiales publicadas por el IMSS (2020a), se calcula que a nivel nacional solo el 1 por ciento de las personas trabajadoras ha sido incorporado al régimen obligatorio y, en Jalisco, el 0.8 por ciento del total de ellas. Estas cifras se explican porque se trata, todavía, de un programa piloto y la afiliación de esta población continúa siendo voluntaria. Pero también es cierto que la existencia de un marco normativo, el cual garantice el derecho a la seguridad social de esta población, tampoco significa una incorporación instantánea.

En efecto, los beneficios sociales, ya sea que provengan de programas sociales o del ejercicio de un derecho —como la seguridad social—, requieren que la población se inscriba en los programas. Se han identificado tres principales razones por las que esto no ocurre: estigma, costos de transacción y falta de información (Currie 2004).

El estigma se refiere a los atributos de una persona que sugieren una identidad devaluada en un contexto social (Crocker, Major y Steele 1998), por los cuales son objeto de discriminación (Link y Phelan 2006). El estigma complica la participación en un programa social: algunos hogares o personas eligen no participar en un programa social para evitar ser considerados como «pobres» o «madres solteras», por ejemplo (Currie 2004). Una investigación en Estados Unidos de Borjas y Hilton (1996), mostró que los tipos de beneficios recibidos por los inmigrantes de generaciones previas influyeron en los tipos de beneficios recibidos por los inmigrantes recién llegados, provenientes del mismo país. Esto indicó que había una reducción del estigma entre las personas de un mismo entorno social.

Los costos de transacción se refieren a la dificultad para acceder a un beneficio o derecho social. Llevar a cabo trámites, cumplir requisitos administrativos o la existencia de sanciones, son algunos de los costos de transacción que desalientan a las personas para inscribirse a un programa social o esquema de seguridad social (Blank 2002; Moffitt 2003). Más aún, existe evidencia de que las personas enfrentan costos de aprendizaje —sobre el funcionamiento de los programas y cómo solicitarlos— que pueden ser suficientes para disuadir a algunas personas de participar en ellos (Herd y Moynihan 2018). Muchos esquemas de seguridad social suponen que estos costos sean asumidos de inmediato, mientras que los beneficios los recibirán en un futuro —o nunca, en caso de que la persona jamás tenga un accidente en el trabajo o alguna enfermedad por la cual requiera atención hospitalaria, por ejemplo—. Por lo tanto, una persona podría posponer la inscripción en el programa (Currie 2004).

Finalmente, la falta de información acerca de los programas o los criterios para elegirlos, impide que las personas accedan a ellos, aunque sea su derecho. Existe evidencia de que las redes sociales disminuyen los costos de participación de las personas, pues sirven como canales de información sobre la operación de los programas. Pero también hay evidencia de que las personas que ya habían estado inscritas en cierto programa social, son más propensas a volver a participar en él, pues ya conocen su funcionamiento (Currie 2004).

En resumen, la gente puede decidir no formar parte de este esquema de seguridad social por los estigmas asociados al trabajo doméstico no remunerado, por no querer —o no poder— asumir los costos de transacción asociados, o bien, porque no tiene la información necesaria para hacerlo.

A partir de estos tres factores, se construyeron las categorías analíticas que se presentan a continuación (tabla 3), para analizar las barreras de formalización y de acceso a la protección social de personas trabajadoras del hogar remuneradas en el estado de Jalisco. Debido a que la formalización e incorporación al régimen obligatorio no solo depende de las personas beneficiarias, es decir, de las personas que conforman este sector. En la siguiente tabla se describe lo que cada uno de estos tres factores significa tanto para la parte empleadora como para la trabajadora.

► **Tabla 3**

Barreras de formalización y de acceso a la protección social

Periodo de pago	Estigma	Costos de transacción	Falta de información
Persona empleadora	Valoración del trabajo remunerado en el hogar	Valoración de la complejidad del trámite de inscripción y pago de cuotas	Conocimiento de la existencia y funcionamiento del programa
Persona trabajadora remunerada del hogar	Valoración entre sus redes sociales sobre la exigibilidad del derecho a la seguridad social	Valoración del beneficio esperado	Conocimiento de la existencia y funcionamiento del programa

► Fuente: Elaboración propia.

Para estudiar cómo estos factores afectan el acceso a la protección social, se analizó información contenida en bases de datos del IMSS y los resultados de algunas encuestas del INEGI, como la ENOE, la ENIGH y la ENADIS. Adicionalmente, durante el mes de noviembre de 2020, se entrevistaron a actores relevantes en el estado de Jalisco: dos funcionarios de la STPS estatal, dos funcionarios de la delegación del IMSS en Jalisco, tres personas empleadoras cuyas personas THR están o estuvieron dadas de alta en el IMSS, una persona trabajadora del hogar con seguridad social y dos más, sin seguridad social. Las entrevistas se desarrollaron en torno a tres temas fundamentales: responsabilidades para la operación del programa, los procesos de inscripción al programa piloto y los procesos para el mantenimiento o la baja en el registro.

► V. La experiencia en el caso de Jalisco: barreras de formalización y de acceso a la protección social de las personas trabajadoras del hogar remuneradas

El análisis de las barreras de formalización y acceso a la protección social que se presenta a continuación se estructura en torno a los tres factores señalados en la lectura, por los cuales las personas dejan de inscribirse en programas sociales o esquemas de seguridad social, aunque tengan derecho a ellos: el estigma, los costos de transacción y la falta de información. Cada uno de estos tres factores se analiza tanto para las personas empleadoras, como para las personas empleadas del hogar.

V.I. Personas empleadoras de las personas trabajadoras del hogar remuneradas

Caracterización y estigmatización del trabajo remunerado en el hogar desde la perspectiva de quienes lo contratan

El trabajo remunerado en el hogar es una ocupación que se realiza en el ámbito privado de los hogares, usualmente no acordado como una relación formal de trabajo y que se desarrolla, bajo estructuras económicas y sociales que permiten la discriminación y el estigma hacia este grupo (OIT 2016). A continuación, se analiza la forma en que las personas que emplean trabajo del hogar en Jalisco entienden el trabajo remunerado en el hogar y caracterizan —y estigmatizan— a las personas trabajadoras. Para ello, se analiza la medida en la que valoran el trabajo remunerado en el hogar.

Como ocurre en el resto del país, en Jalisco son pocas las personas que han afiliado a las personas THR a algún esquema de seguridad social. Hasta abril de 2019, solo 153 personas estaban afiliadas bajo la modalidad 34 (IMSS, s. f.). En el estado, el 4 por ciento de los hogares se contratan a terceras personas para la realización de trabajo doméstico (ENOE 2020). Aun así, la mayoría de las personas no las dan de alta en el IMSS porque «no las ven como trabajadoras» (*V., comunicación personal*, 24, de noviembre de 2020), «menos cuando solo trabajan uno o [más días, no diario] días [en el hogar]» (*M., comunicación personal*, 11 de noviembre de 2020). Esta percepción tiene implicaciones preocupantes si se considera que, en Jalisco, el 99.37 por ciento de los hogares que contratan este servicio, lo hacen en la modalidad «de entrada por salida», mientras que solo un 0.63 por ciento, las contratan «de planta»⁸. En un quinto de estos hogares, quien contrata es mujer y jefa de familia (ENOE 2021).

Cabe señalar que la modalidad «de entrada por salida», tanto por su predominancia como por sus particularidades derivadas de esquemas de contratación con múltiples empleadores, sobresale por las barreras administrativas que podría enfrentar. Dado que las personas THR suelen cubrir tiempos parciales y tienen varios empleadores, cuyos hogares no tienen la misma capacidad de tramitación administrativa que otros empleadores, es importante garantizar que los procedimientos administrativos tengan en cuenta estas circunstancias para facilitar el acceso. Al respecto, algunos países como Bélgica y Francia, han facilitado el registro de los trabajadores de este sector laboral introduciendo un sistema de vales de servicio. Este tipo de sistemas tienen múltiples propósitos. Suelen ofrecer incentivos fiscales a los empleadores para fomentar el registro y la formalización, al tiempo que reducen la carga administrativa del registro y los costes de transacción. También pueden utilizarse para pagar servicios y salarios (OIT 2021).

⁸ Cabe destacar que el total de hogares que contratan bajo esta modalidad —642 hogares—, se localizan en la ciudad de Guadalajara.

Las personas empleadoras entrevistadas que sí han realizado la afiliación al IMSS, dicen hacerlo porque valoran las labores que desempeñan las personas trabajadoras en términos de la *productividad* del trabajo que realizan, de la relación laboral *formal* que existe o desde una visión *normativa*.

En efecto, las personas empleadoras que se desempeñan en el ámbito laboral valoran el trabajo del hogar desde su propia productividad, pues les permite mantenerse en el mercado laboral. Al valorar el trabajo de las personas empleadas del hogar: «No es solamente el [costo] monetario que puede representar a la familia [lo que importa], sino el soporte emocional y el soporte de muchas cosas [que aportan al hogar, gracias al cual] me da oportunidad de yo ir a [trabajar fuera del hogar y] generar económicamente» (*R., comunicación personal*, 9 de noviembre de 2020).

Otra manera en que las personas empleadoras que se desempeñan en el ámbito laboral, valoran el trabajo de las personas que realizan labores domésticas en sus casas, es con una relación laboral formal, pues ellas mismas han experimentado una relación laboral a lo largo de su vida y son conscientes de la importancia de garantizar un trabajo decente en cualquier espacio de trabajo. «Mucha gente no ha trabajado y da por hecho la ‘ayuda’ que reciben en el hogar» (*V., comunicación personal*, 24 de noviembre de 2020), por lo que imponen jornadas de trabajo excesivamente largas, sin brindar ningún beneficio social.

Desde luego, esto no significa que todas las personas que trabajan valoran el trabajo de quienes emplean para trabajar en sus casas. Una de las razones es que el trabajo de muchas de ellas tampoco es valorado. En efecto, aunque el 69 por ciento de las personas empleadoras son parte de la Población Económicamente Activa (PEA), aproximadamente la mitad —51.5 por ciento— no tiene acceso a servicios de salud en las instituciones de seguridad social. De hecho, poco más de la mitad —54 por ciento— de las personas económicamente activas que emplean trabajo del hogar son «trabajadores subordinados y remunerados», el resto son «empleadores» y «trabajadores por cuenta propia», quienes en su mayoría no tienen acceso a la atención médica en instituciones de seguridad social —94 por ciento y 100 por ciento, respectivamente— (ENOE 2020).

Finalmente, hay quienes valoran el trabajo doméstico como algo normativo, es decir, porque es un derecho de las personas. A pesar de ello, incluso entre quienes así lo consideran, persiste un discurso paternalista: la mayoría de las personas empleadoras entrevistadas realizaron afiliaciones porque la persona trabajadora en cuestión, era particularmente vulnerable en el momento —por ejemplo, era madre joven y se había divorciado o estaba envejeciendo y sus hijos no se hacían cargo de ella económicamente—.

Las razones por las cuales estos empleadores deciden reconocer el trabajo de las personas THR, reflejan las razones por las que la mayoría no lo hace: no reconocen una relación laboral —y los efectos en su propia productividad—, ni han internalizado la importancia de garantizar un trabajo decente, con seguridad social, en cualquier espacio de trabajo, ni la lógica de derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores.

Costos de transacción que asumen las personas empleadoras al afiliarse al IMSS a las personas trabajadoras del hogar

Algunas de las razones que afectan el acceso a cualquier programa o servicio público son los costos de tiempo, esfuerzo o información en que incurren las personas. Estos costos dificultan la ampliación de la cobertura de los programas y, por tanto, disminuyen la accesibilidad de cualquier derecho.

El diseño del programa piloto refleja un conjunto de decisiones deliberadas —tomadas desde el IMSS, pero mandatadas desde la Suprema Corte—, para que este programa fuera de fácil aplicación para las personas empleadoras. En efecto, la recopilación de requisitos para la afiliación —por ejemplo, no es necesario que el empleador o empleadora ingrese su Registro Federal del Contribuyente (RFC)— y el pago de cuotas es mucho más sencillo que el de los otros regímenes de aseguramiento (tabla 4). De hecho, las personas de la delegación del IMSS en Jalisco que fueron entrevistadas, consideran que los requisitos para dar de alta a nuevas personas trabajadoras del hogar son tan básicos, que se corre el riesgo de que muchas personas que no pertenecen a este sector, sean afiliadas.

► Tabla 4

Procesos para la incorporación de personas trabajadoras al IMSS

Modalidad 10	Modalidad 33	Modalidad 34	Programa piloto	
			Fase I	Fase II
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ingresar al portal <i>IMSS desde su empresa</i>. 2. Para poder iniciar con el trámite, es requisito contar con: Número Patronal de Identificación Electrónica (NPIE) y Certificado Digital, así como con la Firma Electrónica Avanzada (<i>e-firma</i>). 3. Una vez que se ingresó al portal, capturar los siguientes datos por cada trabajador a afiliar: Registro Patronal, tipo de movimiento, Número de Seguridad Social (NSS), dígito verificador del NSS, nombre completo del trabajador, Clave del trabajador, CURP, Unidad de Medicina Familiar, salario diario integrado, tipo de trabajador, tipo de salario, tipo de jornada, fecha de movimiento. 4. El sistema arrojará el comprobante del trámite <i>Inscripción del Trabajador AFIL-02 con sello digital</i>. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ingresar al portal <i>ciudadano del IMSS</i> e ingresar los datos para acceder. 2. Seleccionar la opción «Incorporación al seguro de salud para la familia» y dar clic en iniciar trámite. 3. Verificar que la dirección de registro ante el IMSS esté actualizada. 4. Responder cuestionario sobre antecedentes de enfermedades. 5. Ingresar datos familiares. 6. Confirmar los datos capturados. 7. Obtener el comprobante del trámite y las líneas de captura para realizar el pago. 	<p>*No hay información disponible sobre el procedimiento de incorporación en la Modalidad 34.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La persona trabajadora de hogar debe ingresar al portal del IMSS correspondiente y dar clic en iniciar el trámite. 2. Se ingresan los datos de la persona trabajadora del hogar: CURP, NSS, domicilio, correo electrónico, salario mensual y número de empleadores. 3. Se ingresa la CURP y el domicilio del empleador o empleadores, así como los días que labora con cada uno de ellos. 4. A cada empleador le corresponderá pagar una parte proporcional de la cuota, siendo responsabilidad de la persona trabajadora recolectarlas todas. 5. Una vez recolectadas, la persona trabajadora realiza el pago (mes a mes) en ventanilla bancaria o mediante banca en línea. 6. Hecho lo anterior, la persona trabajadora puede registrarse en su clínica más cercana. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El empleador debe ingresar al portal del <i>IMSS para personas trabajadoras del hogar</i> y dar clic en iniciar el trámite. 2. Se ingresan los datos del empleador: CURP, correo electrónico, celular y domicilio, RFC (opcional). 3. Se ingresan los datos de la persona trabajadora del hogar: NSS, CURP, nombre completo, domicilio, salario diario y el número de días que trabaja con el empleador. 4. Al empleador le corresponderá pagar la cuota de acuerdo al número de días que la persona trabajadora labora con él o ella. 5. El empleador realiza el pago (mes a mes) en ventanilla bancaria o mediante banca en línea. 6. Hecho lo anterior, la persona trabajadora puede registrarse en su clínica más cercana.

► Fuente: Elaboración propia con información del portal de trámites, del Portal Ciudadano y del portal para personas trabajadoras del hogar del IMSS.

Además, el diseño de la plataforma tecnológica para dar de alta a esta población es sencillo y amigable para el usuario. Sumado a ello, se destinaron recursos institucionales para que personal de las oficinas centrales del IMSS capacitara a las personas de la delegación estatal del Instituto en la implementación del programa piloto. Esto se refleja en la percepción de las personas empleadoras entrevistadas que habían realizado el alta bajo esta nueva modalidad respecto al proceso (grafico 4). Consideraron el hecho de que el trámite pueda realizarse vía internet facilita el proceso⁹. Aunque admitieron que con ciertos navegadores web el portal «falla bastante», también reconocieron que la atención telefónica que brinda la subdelegación es adecuada (V., *comunicación personal*, 24 de noviembre de 2020). Aun así, no necesariamente todas las personas empleadoras son diestras en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Al respecto, si bien la mayoría de las y los empleadores en Jalisco cuentan con estudios universitarios —50 por ciento—, el siguiente grupo más grande de empleadores reporta haber estudiado hasta la primaria —13 por ciento— (ENOE 2020). No debería asumirse que todas las personas empleadoras cuentan con las capacidades tecnológicas para llevar a cabo el registro virtual de las personas THR, ya que si enfrentan dificultades en el proceso, pueden llegar a desistir de hacerlo.

A pesar de la relativa sencillez del registro y del diseño amigable de la plataforma, también hay algunos atributos de este proceso establecido por el IMSS, que imponen altos costos de transacción para las personas empleadoras. Entre estos se encuentra la obligación de hacer el pago de las cuotas mes a mes, pues las personas entrevistadas consideran que el proceso puede ser mucho más eficiente si el pago de las cuotas pudiera domiciliarse, o que este se pudiera hacer trimestral o semestralmente.

► Gráfico 4

Proceso para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar a la Fase II de la Prueba piloto del IMSS



► Fuente: Elaboración propia a partir de la información disponible en el portal del IMSS para personas trabajadoras del hogar.

⁹ El requerimiento de que el pago se realizara en ventanilla bancaria, en su momento representó un alto costo para las personas empleadoras. Fue hasta la contingencia por COVID-19, que se abrió la posibilidad de poder pagar mediante la banca en línea. Aunque para el IMSS esto representaba un problema dado que no les resultaba fácil rastrear qué transferencia correspondía a cada trabajadora del hogar (*IMSS Jalisco, comunicación personal*, 6 de noviembre de 2020). Sin embargo, atendiendo a esta realidad, el IMSS está trabajando para que en su mismo portal sea más fácil realizar el procedimiento de pago.

Asimismo, continúa pendiente definir los procesos menos rutinarios —como el pago de incapacidades—. Estos no son claros ni para las personas empleadoras ni para el personal de la delegación —pues la asesoría telefónica brindada tampoco ha sido de ayuda para resolver estos asuntos (A.L., *comunicación personal*, 11 de noviembre de 2020)—, elevando con ello los costos de transacción de las personas empleadoras.

Cabe señalar que a partir de la Fase II —si bien presenta ventajas al facilitar el pago independiente en los casos de múltiples empleadores— las personas trabajadoras aseguradas, solo están cubiertas por la totalidad del mes cuando el total de sus salarios reportados ante el IMSS es igual o mayor al salario mínimo del sector y además, cuando el número total de días trabajados es de 20 o más¹⁰. De otro modo, la persona asegurada tendrá acceso a los servicios de salud y a otros en especie, solamente durante los días que sus personas empleadoras hayan reportado y cubierto la respectiva cuota. Esto constituye una clara brecha respecto al principio de condiciones no menos favorables con respecto a la protección social que establece el Artículo 14 del Convenio 189.

Información disponible para las personas empleadoras sobre la afiliación de las personas trabajadoras del hogar al IMSS

La incorporación de las personas trabajadoras del hogar remuneradas al régimen obligatorio del Seguro Social, no solo depende de que quienes las emplean conozcan la existencia de esta modalidad de afiliación, sino también de que tengan información sobre el proceso que deben llevar a cabo para incorporarlas.

El IMSS ha hecho un esfuerzo importante por socializar la información entre la población para que las personas empleadoras den de alta a las personas trabajadoras del hogar. De hecho, tan solo con poner en un buscador de internet las palabras «IMSS» y «trabajadora doméstica» o «trabajadora del hogar», los resultados que se despliegan consisten en una serie de sitios web y tutoriales del IMSS en donde se explica, de forma detallada, cómo llevar a cabo el proceso. Sin embargo, son pocas las personas empleadoras entrevistadas que aseguraron haber escuchado de la existencia del programa piloto y, entre quienes lo conocían, no sabían cómo funciona. «Fíjate que no lo conozco [el nuevo régimen]. Nada más lo he escuchado, pero desconozco cómo funciona [...], es que hay mucho desconocimiento, no lo han bajado, no lo han aterrizado a los mortales [aún no es de dominio público]» (R., *comunicación personal*, 9 de noviembre de 2020).

De hecho, la mayoría de las empleadoras entrevistadas las habían dado de alta como personal de limpieza de sus empresas porque, aunque es económicamente más costoso, era un proceso que ya conocían y, por tanto, más sencillo. Solo una de las empleadoras entrevistadas había incorporado a su trabajadora del hogar mediante el programa piloto y otra, contrató a una gestora para que le hiciera el trámite (A.L., *comunicación personal*, 11 de noviembre de 2020), pues no consideraba el proceso suficientemente claro como para realizarlo ella sola.

V.II. Personas trabajadoras del hogar remuneradas

Caracterización y estigmatización del trabajo remunerado en el hogar desde la perspectiva de quienes lo realizan

La estigmatización del trabajo remunerado del hogar, desde la perspectiva de la propia parte trabajadora, está asociada a su percepción sobre la dificultad de exigir su derecho a la seguridad social. Aunque entre las personas entrevistadas sí hay un reconocimiento de su trabajo, como uno que se desarrolla en el marco de una relación laboral, en la práctica continúan replicando el estigma de las personas que las emplean, anclando su trabajo en una relación paternalista. «A veces [la empleadora] volvía hasta las 11 de la noche y yo tenía que estar ahí cuidando a los niños... [pero no renunciaba] porque sí era buena conmigo: me prestaba dinero cuando necesitaba, o a veces que me enfermaba, me compraba las medicinas» (T., *comunicación personal*, 11 de noviembre de 2020).

¹⁰ <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/preguntas>.

Aun así, las personas THR entrevistadas coincidieron en que las bajas tasas de afiliación a la seguridad social de esta población no se deben al desconocimiento de sus derechos laborales, sino de la ausencia de mecanismos para exigirlos en la práctica: «El problema no es que [las trabajadoras remuneradas del hogar] no sepan [que es un derecho], el problema es que los patrones no se lo quieren dar» (*M., comunicación personal*, 12 de noviembre de 2020).

El poder de negociación que tiene esta población sobre sus condiciones laborales es muy limitado (OIT 2013), particularmente si se considera que en Jalisco existe una sobreoferta de este tipo de servicios, que es prestado por una población que, debido a su nivel de escolaridad, tiene limitadas posibilidades de encontrar una alternativa laboral que le ofrezca mejores condiciones. En efecto, en el 8 por ciento de los hogares de Jalisco vive una persona que se dedica al trabajo remunerado del hogar (ENIGH 2018).

La mayoría de las personas THR en la entidad cuentan con educación básica: el 44.6 por ciento reporta haber cursado hasta la primaria y el 33.5 por ciento, lo hizo hasta la secundaria. Solo el 12.6 por ciento concluyó sus estudios de bachillerato y el 2.4 por ciento cuenta con una carrera técnica (ENOE 2020). El grado de escolaridad promedio de esta población —3.6 años— se encuentra muy por debajo del promedio estatal, que es de 9.2 años, e incluso del promedio nacional, que es de 9.1 años (INEGI 2015). Además, en comparación con otras entidades, el porcentaje de quienes no cursaron algún grado escolar es mayor en Jalisco —6.9 por ciento—, mientras que en la Ciudad de México es del 1.6 por ciento y en Nuevo León del 3.1 por ciento.

Incluso, se trata de personas cuyos hogares están integrados por personas que, debido a la etapa de vida en la que se encuentran, requieren de cuidados: en el 51.3 por ciento de los hogares hay integrantes que tienen 11 o menos años de edad y, en un 22.5 por ciento, hay integrantes que tienen 65 años o más (ENIGH 2018). Esto significa que mientras las personas THR van a prestar servicios de limpieza y de cuidados a otros hogares, en sus propias casas hay personas que también requieren cuidados.

En términos generales, las personas THR reconocen que su participación en el mercado laboral debería estar asociada a los derechos que tienen todos los tipos de trabajo, sin embargo, saben que su capacidad de exigencia es reducida, pues están en una posición de desventaja en cualquier negociación laboral. Esto no solo se refleja en la ausencia de seguridad social o salarios bajos, sino en jornadas de trabajo excesivas e incluso en la contratación de trabajo infantil (cuadro 2).

► Cuadro 2

Condiciones del trabajo doméstico remunerado infantil en Jalisco

La legislación laboral en México prohíbe la contratación de personas menores de 15 años para la realización de este tipo de labores, dado el alto riesgo de que sufran abuso, abandono o explotación (UNICEF 2000). Aunque permite que las personas de 15 a 17 años desempeñen trabajos remunerados del hogar, esto puede ocurrir siempre y cuando sus empleadores les garanticen derechos laborales y condiciones de trabajo dignas (art. 331 Bis Ley Federal del Trabajo), sin que esta actividad vaya en detrimento de los otros derechos a los que tienen acceso como los menores de edad.

No obstante, en Jalisco, el 4 por ciento de las personas que se dedican al trabajo del hogar son menores de edad (ENOE 2020). Este porcentaje está compuesto por niñas y adolescentes de entre 13 y 17 años, para quienes su máximo grado de estudios es la secundaria. El 28.5 por ciento de ellas abandonó la escuela y se dedica exclusivamente al trabajo del hogar remunerado.

En términos laborales, este colectivo es especialmente vulnerable. Por ejemplo, ninguna de ellas cuenta con un contrato por escrito, ganan 53 centavos por cada peso que perciben las personas trabajadoras del hogar mayores de edad y, por realizar este trabajo, ninguna de ellas tiene acceso a atención médica en alguna institución pública de salud (ENOE 2020). Esto, aun cuando la minoría de edad no es motivo para privarlas de los derechos laborales a los que tienen acceso las personas trabajadoras adultas (CNDH 2018).

En respuesta a esta condición de vulnerabilidad, se han generado algunos esfuerzos colectivos para dotar a las personas THR de las herramientas y capacidades necesarias para exigir sus derechos. Desde 2015, por ejemplo, el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) actúa desde la capital del país para reivindicar, fortalecer y hacer exigibles los derechos de aquellas personas que realizan trabajo del hogar en México (FITH 2014). En el caso de Jalisco, la organización *Parvada* se ha encargado desde 2018 de generar proyectos de incidencia social, con el objetivo de que los miembros de este sector puedan ejercer sus derechos y vivir libres de violencia (Parvada Estrategias Comunitarias A.C., s. f.).

Costos de transacción en los que incurren las personas trabajadoras del hogar remuneradas para afiliarse al IMSS

Para la parte trabajadora, el costo de transacción de contar con seguridad social está asociado al valor de los beneficios esperados en caso de hacerlo. En efecto, la seguridad social no constituye un bien concreto ni inmediato, por tanto, el proceso para acceder a ella solo vale la pena si el beneficio esperado es mayor. En el caso de las personas THR en Jalisco que fueron entrevistadas, quienes contaban con seguridad social, es porque identificaban un beneficio concreto que requerían de forma inmediata. De hecho, en los casos —extraordinarios— en los que la persona trabajadora solicitó ser dada de alta ante el IMSS, fue porque tenía conocimiento de alguna prestación social muy específica que requería por una situación particular —por ejemplo, medicinas para un familiar con una enfermedad crónica—.

Aun así, los costos de transacción suelen ser asumidos por las empleadoras o empleadores. En todos los casos de las personas entrevistadas, fueron las personas que las emplean quienes se encargaron de realizar el trámite administrativo para darles de alta y de explicarles los beneficios a los que tendrían derecho.

Por otro lado, la calidad percibida del servicio de salud que presta el IMSS hace que esta población busque atención médica en instituciones privadas —como los consultorios en farmacias—, particularmente, cuando se trata de padecimientos sencillos. A diferencia de los servicios del IMSS, estos les resultan más accesibles y no les demanda destinar tiempo laborable.

Información disponible para las personas trabajadoras del hogar remuneradas sobre su afiliación al IMSS

La creación de un esquema especial para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar remuneradas a la seguridad social, necesariamente implica que la información sobre su existencia y funcionamiento llegue a ellas. Las empleadas entrevistadas en el marco de este diagnóstico supieron del programa piloto porque la persona empleadora fue quien les comunicó la existencia del mismo.

Aunque la información con la que cuentan respecto a lo que realmente implica contar con seguridad social es escasa, las personas que se dedican a esta actividad en Jalisco, saben que por las labores que desempeñan deben tener acceso a ciertos derechos. Así lo comprueba la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017, la cual muestra que el 58 por ciento de las personas encuestadas en la entidad, consideran que el principal problema para quienes realizan labores domésticas en el país es la falta de prestaciones laborales, entre ellas, el seguro social.

Aun cuando fueron varios los canales de comunicación empleados por el IMSS para informar a las personas trabajadoras la entrada en vigor del programa piloto —página web, videos, redes sociales, mensajes de radio—, se detecta una ausencia de mecanismos que las orienten respecto a cómo hacer exigible su incorporación. No se trata solo de contar con la información, sino de cómo hacer un uso efectivo y más tangible de ella.

Pero también es cierto que aquellas personas trabajadoras entrevistadas que alguna vez estuvieron inscritas en algún esquema de seguridad social —al ya conocer la información sobre su funcionamiento y los beneficios que obtienen por su afiliación— exigieron a sus empleadoras su incorporación al programa piloto.

▶ VI. Ruta crítica para promover la formalización y el acceso a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar remuneradas

A partir del análisis presentado en la sección previa, a continuación, se presenta una serie de propuestas de solución para sortear cada obstáculo identificado, que incluye a los responsables de ponerlas en marcha. Al tratarse de una prestación laboral, las propuestas para facilitar la formalización y el acceso a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar remuneradas, están dirigidas tanto a personas empleadoras como a empleadas.

En lo que respecta a las personas empleadoras, persiste entre ellas una desvalorización del trabajo remunerado que se realiza en sus hogares. Para revertir esta situación, en la cual las personas THR son estigmatizadas, la entrada en vigor del nuevo *régimen obligatorio* para su aseguramiento será fundamental. Sin embargo, el nuevo régimen deberá estar acompañado de estrategias que vigilen el cumplimiento de la Ley. Dicha estrategia no puede estar limitada a la inspección laboral pues, como ocurre regularmente en otros países, en México «son insuficientes los recursos humanos y técnicos de que dispone la inspección laboral, especialmente en los ámbitos locales, que son competentes en este caso» (Cebollada 2017). Además, el hecho de que el centro de trabajo sea una casa particular, pone en tensión el derecho a la intimidad de las personas empleadoras en su propio hogar y el derecho a la seguridad social de las personas empleadas (OIT 2015b).

Si bien, esto no significa que no se deba ir avanzando en asegurar el cumplimiento a través de la inspección laboral, de forma paralela la STPS Jalisco¹¹ deberá tomar medidas para hacer más accesibles los mecanismos de conciliación laboral y mediación entre la parte trabajadora y la parte empleadora. Adicionalmente, la coordinación entre la STPS federal y otras agencias federales y estatales será crucial.

Independientemente de la estrategia para vigilar el cumplimiento de la ley, se requiere un registro para el sector actualizado y confiable, que incluya, entre otras cosas, de un contrato de trabajo. Asimismo, los organismos públicos de salud en el estado, al ser un primer punto de contacto cuando las personas trabajadoras sufren accidentes en el lugar de trabajo, pueden servir como canal para informar a la STPS Jalisco y a otras entidades del gobierno local y federal, sobre personas desempeñando estas labores.

También es necesario continuar llevando a cabo esfuerzos para disminuir los costos de transacción que las personas empleadoras deben asumir, mes con mes. El esfuerzo que ha hecho el IMSS es innegable: son pocos los requisitos para afiliar a una persona trabajadora del hogar y hay un buen sistema de información para facilitar el trámite de inscripción. Con todo, muchos de quienes tienen una persona empleada del hogar no cuentan con las capacidades técnicas necesarias para hacer trámites por internet, por lo que podrían beneficiarse de recibir asesoría para inscribir ante el IMSS, desde la STPS Jalisco. Al mismo tiempo, esto le permitiría a la Secretaría comenzar a formar un registro de personas THR y, eventualmente, llevar a cabo tareas de inspección.

En este sentido, también es indispensable que el IMSS continúe explorando alternativas para facilitar el pago de la cuota patronal, por ejemplo, al permitir pagos trimestrales o domiciliados, de forma que este no represente una carga administrativa, mes con mes, para la persona empleadora.

¹¹ Actualmente, la STPS Jalisco y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA) de la entidad tienen atribuciones de conciliación laboral. En 2022, deberá entrar en operaciones el respectivo Centro de Conciliación Estatal en sustitución de la JLCA.

De manera particular, una simplificación progresiva de trámites administrativos en los esquemas de contratación con múltiples empleadores, contribuiría a incrementar el cumplimiento de obligaciones patronales, creciendo así el monto del salario base de cotización de las personas trabajadoras. Esto significaría mayores contribuciones al fondo de ahorro para el retiro de la persona trabajadora y podría resolver, por lo menos de manera provisional, la intermitencia en el acceso a servicios de salud a la que se enfrentan las personas aseguradas en la Prueba piloto que, de acuerdo a las reglas de la Fase II, no se encuentran cubiertas por todo el mes al no acumular el mínimo de 20 días de trabajo reportados y un mes de salario mínimo. En este sentido, casos como el de Francia, donde se instauró por primera vez un sistema de vales de servicio¹² para el sector de trabajo doméstico que permite la declaración del pago, tanto del servicio como de las contribuciones a la seguridad social (OIT 2021), constituye una buena práctica que pudiera reproducirse mediante mecanismos de registro establecidos por la STPS o el IMSS, en articulación con gobiernos estatales.

En términos de información, es necesario que los hogares que emplean trabajo del hogar conozcan la existencia del programa, la obligatoriedad de inscribir a las personas trabajadoras en él, además de la importancia de hacerlo como parte de un conjunto de derechos laborales que deben garantizar. Pero también resulta fundamental que se siga buscando comunicar la facilidad del trámite.

En efecto, a pesar de los esfuerzos realizados por el IMSS para hacer de este un trámite sencillo, persiste entre las personas empleadoras, la percepción de que los costos de transacción son altos, pues consideran la antigüedad de la persona trabajadora como un factor importante para decidir afiliarlas al Seguro Social. En todos los casos, las empleadoras entrevistadas coincidieron que es un personal de alta rotación, por lo que la obligatoriedad del trámite debería de iniciar a los tres meses, al semestre o al año de haberse mantenido en el hogar, particularmente por las dificultades percibidas para darlas de alta en el sistema: «Hay que esperar [...] es mucho relajo estar dando de alta y de baja. Más o menos ya que lleve un año» (*R., comunicación personal*, 9 de noviembre de 2020).

Esto requiere campañas de comunicación diseñadas, desde cada delegación del IMSS, acordes a las características específicas de las personas empleadoras. Los datos presentados en las secciones anteriores, dejan en evidencia que el perfil de las personas que emplean trabajo del hogar varía mucho.

En lo que respecta a las personas THR, aunque reconocen su labor como un trabajo —más que como un «apoyo» hacia los hogares en los que trabajan—, persiste entre ellas la percepción de que tienen pocas posibilidades de exigir su derecho a la seguridad social. Esto refuerza la relación paternalista entre ellas y quienes solicitan sus servicios.

La eliminación gradual de este estigma, depende en buena medida de la implementación de campañas y capacitación. El IMSS, en coordinación con la STPS Jalisco, cuentan con el conocimiento y las facultades para capacitar a la parte trabajadora en el ejercicio de sus derechos: de las condiciones laborales mínimas que deben aceptar, como el acceso a la seguridad social y de los salarios mínimos vigentes en la entidad. En esta labor, podrían crearse alianzas estratégicas con las organizaciones que ya tienen experiencia en la materia. Desde hace varios años, el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) ha impartido talleres para promover y defender los derechos de esta población a nivel nacional. Además, existen esfuerzos previos, como un tabulador para determinar el salario justo que una persona trabajadora del hogar debería percibir según sus funciones, desarrollado por el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO).

El fortalecimiento y presencia de organizaciones tanto de personas trabajadoras como de personas empleadoras, así como la integración de organizaciones civiles y la academia, es un factor que permite la mejora de condiciones laborales y facilita la denuncia de incumplimiento de obligaciones patronales, en el marco de la negociación colectiva y el diálogo social. Por ejemplo, en

¹² Francia implementó este sistema en 1993 y, en 2006, lo reemplazó con el cheque del Servicio Universal de Empleo (*Chèque Emploi Service Universel, CESU*) que incluye servicios brindados en el hogar que van desde el aseo, la preparación de alimentos, hasta pequeñas reparaciones.

Uruguay se brinda asesoría jurídica integral y gratuita, tanto a la parte trabajadora como a la parte empleadora, mediante una colaboración tripartita que incluye a instancias académicas (OIT 2021, 182).

Aunado a esto, la articulación entre la STPS Jalisco y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, así como el futuro Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, para asesorar legalmente a la parte trabajadora que busca ejercer sus derechos, aumentaría el poder de negociación de esta población.

Las campañas de capacitación deberán de ir acompañadas de estrategias de comunicación, para modificar la idea de que la seguridad social es deseable pero no indispensable. Esto implica disminuir los costos de transacción percibidos por esta población para afiliarse al IMSS. Para ello, es crucial que conozcan los beneficios de estar asegurada. En la medida en que estos superen los costos de la negociación con las personas empleadoras para exigir su registro en el programa, las personas trabajadoras del hogar estarán más dispuestas a hacerlo.

Las campañas de comunicación deberán también orientarse a informar a cada persona empleada sobre el conjunto de instrumentos legales —como la resolución de los conflictos laborales mediante las juntas de conciliación y arbitraje— para hacer valer sus derechos. En la tarea de disminuir el déficit de información sobre los derechos laborales de este conjunto laboral, el IMSS podría aprovechar el trabajo que el colectivo de personas trabajadoras del hogar remuneradas en Jalisco ha realizado para empoderar a esta población.

► Conclusiones

Garantizar la protección social de las personas trabajadoras del hogar, significa asegurarles atención médica y un nivel de ingresos, mediante el cual, puedan satisfacer sus necesidades básicas a lo largo del curso de vida. La seguridad social es una pieza clave para lograrlo: permite protegerlas de las afectaciones económicas y sociales en caso que pierdan total o parcialmente sus ingresos laborales a causa de una enfermedad, desempleo, maternidad o alguna otra contingencia.

En México la seguridad social está vinculada al empleo formal. Por ello, para garantizar la protección social de las personas resulta crucial generar empleos decentes en el país —formales y bien remunerados—, particularmente para la población más vulnerable. En Jalisco, más del 99 por ciento de las personas THR carecen de seguridad social y, a nivel nacional, su situación no es mucho mejor. Revertir esta situación es una tarea urgente.

Ya desde 2018 el Estado mexicano ha dado pasos en esa dirección. La SCJN determinó que era discriminatorio excluir a las personas trabajadoras del hogar del régimen obligatorio del Seguro Social. Una serie de reformas institucionales han ocurrido o están en proceso desde entonces, gracias a las cuales todas las personas que empleen este servicio, estarán obligadas a inscribir a la parte trabajadora en el Seguro Social. Como se explicó anteriormente, su limitada cobertura es por ser un régimen todavía *voluntario* y porque existen otros factores, tales como la estigmatización de este trabajo, la percepción de que el trámite implica altos costos de transacción y, en general, un déficit de información importante sobre el programa y los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar.

En el apartado anterior se presentó una serie de propuestas dirigidas a modificar estos factores. Sin embargo, el análisis alerta sobre un problema estructural en el país, del cual las personas THR son principales víctimas: la ausencia de trabajos decentes. En efecto, toda persona debería tener acceso a la seguridad social, al menos quien tenga un trabajo remunerado, independientemente de su oficio o profesión. En México, más de la mitad de las personas que trabajan carecen de ella.

Esto se trata de revalorar el trabajo en México en general y, con ello, el trabajo remunerado que ocurre al interior de los hogares del país. En Jalisco, casi la mitad de las personas que contratan este servicio para sus hogares, carece de seguridad social en sus propios empleos. El estándar a partir del cual estas personas determinan cuáles son las condiciones de trabajo mínimas, son las que ellas mismas han aceptado.

La falta de trabajos decentes es un problema grave y generalizado en México, que afecta a mujeres y hombres, pero recae de una manera desproporcionada sobre las mujeres más vulnerables. Esto significa que la solución de mejorar la calidad de los empleos de las personas trabajadoras del hogar remuneradas no es suficiente, pero sí es un buen inicio para lograrlo. De ahí la necesidad de entender al trabajo remunerado del hogar como una relación formal de trabajo. En la medida en la que esto ocurra, la calidad del trabajo remunerado en el hogar dejará de estar al arbitrio de los empleadores.

Esto no podrá ocurrir si se sigue considerando el trabajo que ocurre en los hogares —el que no es remunerado—, como una actividad «innatamente» femenina y sin ningún valor económico. La capacidad productiva de las mujeres y los hombres, depende del trabajo cotidiano desarrollado por «alguien» en los hogares. De ese tamaño es el valor que tiene el trabajo en el hogar y el reto que el estado de Jalisco y el Estado mexicano en su conjunto, tienen enfrente.

Bibliografía

- Animal Político. 2019. «A partir del próximo año, el salario mínimo aumentará 20%: quedará en 123.22 pesos». Acceso el 31 de agosto de 2021. <https://www.animalpolitico.com/2019/12/aumento-salario-minimo-mexico/>.
- Blank, Rebecca M. 2002. «Evaluating Welfare Reform in the United States». *Journal of Economic Literature* 40 (4).
- Bonilla A. y J.V. Gruat. 2003. *Social protection: a life cycle continuum investment for social justice, poverty reduction and sustainable development*. OIT. <https://www.ilo.org/public/english/protection/download/lifecycl/lifecycle.pdf>.
- Boris, Eileen y Carolyn Herbst Lewis. 2006. «Caregiving and wage-earning: A historical perspective on work and family». En *The work and family handbook: multi-disciplinary perspectives and approaches*, editado por Marcie Pitt-Catsoupes et al., 73-97. Lawrence Erlbaum Associates.
- Borjas, George J. y Lynette Hilton. 1996. «Immigration and the Welfare State: Immigrant Participation in Means-Tested Entitlement Programs». *Quarterly Journal of Economics* 111 (2): 575-604.
- Carrasco, Cristina, Cristina Borderías y Teresa Torns, eds. 2011. *El trabajo de cuidados. Historia, Teoría y Políticas*. https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Economia_critica/El-trabajo-de-cuidados_introduccion.pdf.
- Cebollada, Marta. 2017. *Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública*. Conapred. http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Hacer_visible_lo_invisible_WEB.pdf.
- CNDH (Comisión Nacional de los Derechos Humanos). 2018. *La protección de adolescentes trabajadores en edad permitida en México*. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez_familia/Material/trip-proteccion-adolescentes.pdf.
- Conapred (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación). s. f. *Ficha temática. Trabajadoras del hogar*. <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20TH%281%29.pdf>.
- Crocker, Jennifer, Brenda Major y Claude Steele. 1998. «Social stigma». En *The handbook of social psychology*, editado por Daniel T. Gilbert, Susan T. Fiske, y Gardner Lindzey, 504-553. McGraw Hill.
- Currie, Janet. 2004. *The Take Up of Social Benefits*. National Bureau of Economic Research (NBER).
- DOF (Diario Oficial de la Federación). 2019a. «ACUERDO ACDO.AS2.HCT.300119/53.P.DIR y su Anexo Único, relativo a las Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social», 29 de marzo de 2019. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5555925&fecha=29/03/2019.
- . 2019b. «DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva», 1.º de mayo de 2019. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019.

- . 2019c. «DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar», 2 de julio de 2019. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5564651&fecha=02/07/2019.
- . 2020. «ACUERDO número ACDO.AS2.HCT.220720/190.P.DIR, dictado por el H. Consejo Técnico en sesión ordinaria el día 22 de julio de 2020, por el que se aprueban las Reglas de carácter general de la Prueba piloto fase II para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social contenidas en el Anexo Único del presente Acuerdo», 31 de agosto de 2020. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5599363&fecha=31/08/2020.
- FITH (Federación Internacional de Trabajadores del Hogar). 2014. «México: Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO)». Acceso el 1.º de septiembre de 2021. <https://idwfed.org/es/afiliaciones/americ-latina/centro-de-apoyo-y-capacitacion-para-empleadas-hogar-caceh>.
- Graham, Sandra. 1992. *House and street: the domestic world of servants and masters in nineteenth-century Rio de Janeiro*. University of Texas Press.
- Herd, Pamela y Donald P. Moynihan. 2018. *Administrative burden: policymaking by other means*. Russell Sage Foundation.
- IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social). 2019a. «Organismos internacionales colaboran con el IMSS en programa piloto de incorporación a trabajadores del hogar. No. 025/2019». Febrero de 2019. <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201902/025>.
- . 2019b. «Pago de Incapacidades». <http://www.imss.gob.mx/derechoH/pago-incapacidades>.
- . 2020a. «Evaluación del programa piloto y recomendaciones para la incorporación obligatoria de las trabajadoras del hogar en el IMSS». Documento interno.
- . 2020b. *Informe de resultados de la Prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras de hogar al régimen obligatorio del Seguro Social*. https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-11-04-1/assets/documentos/Informe_Actividades_IMSS.pdf.
- . 2020c. «En un año afilia IMSS a 19 mil 648 personas trabajadoras del hogar. No. 161/2020». Marzo de 2020. <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202003/161>.
- . s. f. «Consulta dinámica (CUBOS). Consulta Dinámica de Información». <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/cubos>.
- . s. f. «Ingresa al trámite: pasos para realizar el trámite». <http://imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/inscripcion>.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática) 2015. «Tabulados de la Encuesta Intercensal 2015. Educación». <https://www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/#Tabulados>.
- . 2017. «Microdatos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017». <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/#Microdatos>.
- . 2018. «Microdatos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2018. Nueva serie». <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2018/#Microdatos>.
- . 2020. «Microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Población de 15 años y más de edad». <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Microdatos>.

- Link, Bruce G. y Jo C. Phelan. 2006. «Stigma and its public health implications». *The Lancet* 367: 528-29.
- Moffitt, Robert. 2003. «The Role of Non-Financial Factors in Exit and Entry in the TANF Program». Xerox, Dept. of Economics, Johns Hopkins University.
- Oelz, Martin y Uma Rani. 2015. *Domestic work, wages, and gender equality: Lessons from developing countries*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_430902.pdf.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2002. *Resolution concerning decent work and the informal economy*. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>.
- . 2013. *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf.
- . 2015a. «Trabajo decente». <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>.
- . 2015b. *Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector. Introductory guide*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_429836.pdf.
- . 2016. *Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas*. <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=53512>.
- . 2019. *Derechos para personas trabajadoras del hogar y empleadoras*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_735064.pdf.
- . 2020. «Ratificación por México del Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos». 3 de julio de 2020. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_749907/lang--es/index.htm.
- . s. f. *Convenio 189. Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_203988.pdf.
- Parvada Estrategias Comunitarias A.C. s. f. «Nosotras». <http://www.somosparvada.org/about/>. (dominio suspendido temporalmente)
- Pérez, José y Raymundo Fol. 2018. «Modalidad 34, 'Trabajadores domésticos'». En *Manual de aplicación y casos prácticos de Seguridad Social*. 867-876. Tax Editores Unidos.
- SCJN (Suprema Corte de Justicia de la Nación). 2019. «Extracto del Amparo Directo 9/2018, Dirección General de Derechos Humanos, México». <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/resumen/2020-02/Resumen%20AD9-2018%20DGDH.pdf>.
- UNICEF (Fondo de Naciones Unidas para la Infancia). 2000. *Trabajo doméstico infantil*. <https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/digest5s.pdf>.

ilo.org

Oficina de OIT para
México y Cuba
Ciudad de México,
México



Organización
Internacional
del Trabajo

Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.