

SERIE:

Derechos laborales de las
trabajadoras del hogar en México

SEGURIDAD SOCIAL para el trabajo del hogar

OIT, ONU Mujeres e ILSB, *Policy paper*
Julio de 2017

Elaborado por Christian Aurora Mendoza
y Vanessa Armendáriz
Con contribuciones de Alejandra Muñoz

Las opiniones expresadas en el presente material
son de las autoras y no reflejan necesariamente
la opinión de las Naciones Unidas
ni de sus Estados miembros.

Agradecimientos
por sus valiosos comentarios
y contribuciones a:

Alma Espino
Helmut Schwarzer
María José Chamorro
Raquel Coello
Soledad Aragón
Ximena Andión I





Trabajo del hogar y desigualdad social

El trabajo doméstico y de cuidados¹ es esencial para satisfacer las necesidades básicas de reproducción y bienestar de los hogares y sustenta la posibilidad de que sus integrantes desempeñen funciones económicas y sociales fuera de ellos. Desde esta perspectiva, estas actividades son la base para sostener el funcionamiento del sistema económico y social aunque permanezcan en la invisibilidad y desvaloración.

Por la asignación de roles de género, la mayoría de quienes desarrollan estas actividades dentro de los hogares son mujeres. Dada la baja redistribución de estas tareas entre las y los integrantes de los hogares y ante la falta de corresponsabilidad del Estado y otros sectores sociales para generar políticas y proporcionar servicios accesibles que alivien estas cargas, los hogares intentan resolver esta tensión contratando trabajo doméstico y de cuidados remunerado que les permita conciliar el trabajo dentro del espacio privado con sus actividades en el espacio público.

El *trabajo del hogar remunerado* en México es una actividad laboral fundamental para el mantenimiento de la economía y el bienestar de al menos, **1 987 294 hogares mexicanos** (ENUT, 2014). Esto requiere *2.4 millones de personas trabajadoras* de las cuales el 95% son mujeres cuyo trabajo es de alta relevancia en materia económica y social, tanto para los hogares de las personas empleadoras como de las trabajadoras.

A pesar de las importantes contribuciones económicas y sociales de las **trabajadoras del hogar²** remuneradas, la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS, 2011) documenta que muchas de ellas viven explotación laboral, discriminación y violencia dentro del lugar de trabajo. De acuerdo con los datos de la encuesta (2016), el 75% de ellas gana menos de dos salarios mínimos, menos del 25% recibe aguinaldo y menos del 10% tiene vacaciones con goce de sueldo. El 97% de las trabajadoras no tiene acceso a atención médica por su actividad laboral y el 30% ha reportado no contar con tiempo de descanso durante su jornada de trabajo (CONAPRED, 2015). Además se estima que existe una concentración indígena en el sector que representa aproximadamente al 11% del total de trabajadoras, cifra que está por arriba del promedio nacional (ENADIS, 2011). Todas estas condiciones profundizan las desigualdades sociales para las trabajadoras que en la práctica representan bajos ingresos y mínimas posibilidades de enfrentar situaciones emergentes o de invertir en su futuro o en el de su familia.

Este escenario muestra que *los costos de una sociedad desigual, en donde no existe un contrapeso que regule las desigualdades estructurales (informalidad, inseguridad social, desvaloración social y económica de su trabajo), recaen sobre quien vende su fuerza laboral para emplearse como trabajadora del hogar.* Este análisis también lleva a perfilar que la seguridad social para el sector de trabajadoras puede ser un facilitador de

1. Se refiere a todas las actividades que permiten regenerar día a día el bienestar físico y emocional de las personas; involucran tareas de cuidado directo, tareas de trabajo doméstico y de gestión mental (ONU Mujeres, 2014).

2. Si bien a nivel internacional se utiliza el término "empleadas domésticas", en México este sector ha reivindicado la terminología "trabajadoras del hogar" bajo el argumento de que en el contexto mexicano el término doméstico resulta discriminatorio y porque buscan fortalecer su identidad como trabajadoras. En esta serie de documentos se utiliza el término reivindicado por el sector.



recursos que favorezcan su capacidad para enfrentar situaciones emergentes, incidir en su movilidad social y en la disminución de la brecha de desigualdad.



Seguridad social para el Trabajo del Hogar remunerado en México

Para hacer frente a las desigualdades estructurales que enfrentan los y las trabajadoras del hogar, la Organización Internacional del trabajo (OIT) adoptó en junio de 2011 el **Convenio 189 sobre trabajo decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos** que reconoce el trabajo doméstico y de cuidados remunerado como un trabajo con derechos laborales; sin embargo, este instrumento internacional aunque fue firmado por México, aún no ha sido ratificado ni se ha efectuado la armonización legislativa correspondiente.

Actualmente, en México existen dos principales ramas de incorporación a la Seguridad Social: **Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio (Régimen voluntario)** y la Modalidad Obligatoria en sentido estricto (Régimen obligatorio). La Ley del Seguro Social permite la afiliación de las trabajadoras del hogar sólo bajo el régimen voluntario que se caracteriza por:

- Excluir a las y los derechohabientes del acceso a prestaciones sociales como el fondo de ahorro para la vivienda, guarderías y centros recreativos del Seguro Social.
- Tener acceso a licencias de maternidad, enfermedad o accidentes de trabajo, pero excluir el pago de salario durante ese periodo que sí se otorga con la modalidad obligatoria.
- Excluir a derechohabientes de la atención médica de enfermedades preexistentes.

Además, actualmente sólo acceden a este seguro las trabajadoras cuyos empleadores(as)³ o patrones(as) tienen la voluntad, mas no la obligación, de asegurarlas.

3. Se utiliza el sustantivo empleadoras para hacer referencia a todas las personas empleadoras, hombres y mujeres y como sinónimo el término patrón como lo dicta la actual Ley Federal del Trabajo.



TABLA 1. BARRERAS A LA COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL IDENTIFICADAS POR LA OIT (2016)

1. Exclusión legal.
2. Cobertura voluntaria –en vez de obligatoria–.
3. Falta de previsiones o estrategias para la afiliación de trabajadoras con más de un empleador (multi-patrono) o bien laborando con jornada parcial.
4. Definición estrecha del trabajo doméstico a nivel de la legislación.
5. Restricción de las contingencias legalmente protegidas.
6. Falta de incentivos contributivos, incluyendo la ausencia de condiciones contributivas adaptadas a la baja capacidad contributiva del sector.
7. Complejidad en los procedimientos administrativos o, bien, insuficiencia de tales procedimientos para la afiliación y cobro de contribuciones.
8. Dificultades para hacer efectiva la inspección.
9. Falta de información sobre derechos y deberes.
10. Bajo nivel de organización de las trabajadoras.

Para la OIT la cobertura voluntaria es insuficiente en tanto que el régimen obligatorio sería mucho más útil y efectivo para este sector (2016); es por ello que el Convenio 189 subraya la necesidad de garantizar que las trabajadoras del hogar disfruten de condiciones no menos favorables en términos de cobertura de seguridad social que la que se aplica al resto de las y los trabajadores (Artículo 14).

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2016), el 97.8% de las trabajadoras del hogar no reciben atención médica derivada de su empleo; por su parte el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) reporta que el número de trabajadoras del hogar afiliadas a la institución representa un 0.012% del total de las y los derechohabientes. Estas cifras nos indican que actualmente hay un número bajísimo de trabajadoras del hogar remuneradas afiliadas a la seguridad social.



Retos que presenta la Seguridad social para el trabajo del hogar

La seguridad social es un reto para el país. En México *6 de cada 10 personas trabajadoras no cuentan con seguridad social* (CONEVAL, 2015); como consecuencia, las empresas sufren impactos negativos en su productividad y *el país desaprovecha la oportunidad de disminuir la brecha de desigualdad económica y social entre la población*. Para el caso de las trabajadoras del sector, 9.7 de cada 10 no cuentan con seguridad social perdiendo la posibilidad de acceder a sus beneficios.



La OIT ha identificado barreras específicas (Ver TABLA 1) para la cobertura de seguridad social para el sector de trabajadoras del hogar; con excepción de la *exclusión legal*, todos estos obstáculos están presentes en México. Estas barreras presentan retos particulares para los 3 actores principales partícipes de la seguridad social: Las personas trabajadoras, las empleadoras y el Estado.

I. El Estado

Desde el punto de vista de las instituciones del Estado, los principales obstáculos para la afiliación del sector de trabajadoras del hogar al régimen obligatorio de seguridad social son:

- No hay reconocimiento del derecho. La Ley del Seguro Social excluye directamente a las trabajadoras del hogar del acceso al régimen obligatorio.
- Bajo nivel contributivo derivado del bajo nivel salarial de este oficio.
- Inexistencia de procedimientos y mecanismos de inscripción específicos para la diversidad de modos de empleo de este sector.
- Crisis de infraestructura para la cobertura de servicios médicos y de guarderías.

Con relación al *reconocimiento del derecho*, es necesaria una reforma a la Ley del seguro Social para ampliar la cobertura de la seguridad social del sector al régimen obligatorio, dicha reforma podría ser impulsada por el mismo Estado a través del poder legislativo. La ley actual discrimina de manera directa al sector y contraviene el principio de igualdad y no discriminación del artículo 1ro Constitucional.

Sobre el *bajo nivel contributivo derivado del salario*, a pesar de que no se tiene información certera al respecto, el IMSS estima que una trabajadora gana un promedio de 1 a 1.6 salarios mínimos diarios, por lo que considera que este nivel salarial tiene aportes muy bajos a los fondos de seguridad social; desde un marco de derechos humanos, esta condición no debería ser una limitante. Actualmente el régimen de incorporación voluntaria posibilita la afiliación de trabajadoras sin importar su nivel de ingresos.

En cuanto a los *procedimientos y trámites administrativos*, se sabe que para hacer efectiva la seguridad social, se deben cumplir ciertos prerrequisitos como la formalización de las trabajadoras y sus empleadoras ante las autoridades correspondientes, la creación de sistemas de contribución y mecanismos que la hagan posible. Cada uno de estos pasos implica, no sólo la restructuración de normativa sino la actualización procedimental y simplificación de trámites en instituciones clave para realizar las actividades formalización del empleo, contribución y registro.

En cuanto a la *infraestructura disponible y la demanda de los servicios*, se sabe que las guarderías son esenciales para brindar a las mujeres la posibilidad de desempeñar su actividad laboral. El 77% de las trabaja-



doras remuneradas del hogar son madres y cerca de 40% tienen de 3 a 5 hijos, por lo que se estima que harían un uso intensivo del servicio de guarderías. Evidentemente este servicio representa gastos para una institución que ha declarado tener un déficit de cobertura en este rubro, al contar con la capacidad para cubrir tan sólo el 20% del total de la demanda de sus aseguradas. Aquí es oportuno apuntar que un porcentaje de trabajadoras se dedican al cuidado de niñas y niños, contribuyendo con su trabajo a reducir la demanda de servicio de guarderías, al mismo tiempo que carecen de condiciones para cuidar de sus propios hijos e hijas en condiciones seguras.

II. Las trabajadoras del hogar

Para las trabajadoras, una de las desventajas más significativas es la económica. Según la ENOE (2016), el 42% de las trabajadoras remuneradas del hogar recibe entre 1 y 2 salarios mínimos, mientras que el 37% recibe hasta 1 salario mínimo. El Artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo mandata a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) fijar un salario mínimo profesional para el sector, sin embargo, dicha Comisión no lo ha determinado, por lo que actualmente las condiciones salariales son muy variables y dependientes de la capacidad de negociación de la trabajadora con la persona empleadora o patrón. En este contexto, una encuesta de opinión realizada por CONAPRED, muestra que el 60% de las trabajadoras encuestadas estaría dispuesta a ganar menos a cambio de tener los beneficios de la seguridad social obligatoria.

III. Los hogares empleadores

Se requiere impulsar un cambio cultural para que quien contrate a una trabajadora del hogar remunerada asuma la identidad de patrón e identifique y dé cumplimiento a las responsabilidades derivadas de una relación laboral, incluidas las aportaciones económicas a la seguridad social.

Al estudiar los avances de otros países en materia de seguridad social para el trabajo del hogar, se observa que se ha promovido la incorporación de esta actividad a la economía formal; es decir, *hay una tendencia hacia la regulación normativa del trabajo del hogar como un "trabajo asalariado" como cualquier otro*, fa-

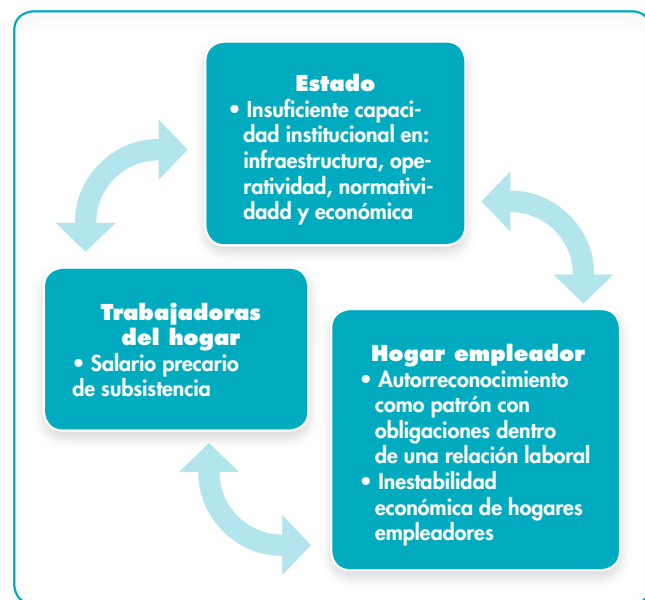


ILUSTRACIÓN 1. OBSTÁCULOS PARA LA INCORPORACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR A LA SEGURIDAD SOCIAL POR ACTOR RELEVANTE



Facilitando de este modo la afiliación a la seguridad social con cobertura obligatoria. Siguiendo esta línea, en países latinoamericanos como Ecuador y Costa Rica, el trabajo del hogar es parte de la categoría del trabajo asalariado y cuenta con cobertura obligatoria de seguridad social.



¿Qué han hecho otros países en materia de Seguridad Social del Trabajo del Hogar?

Los Estados de la región que más han avanzado en el tema, como Argentina y Uruguay, han desarrollado *novedosos mecanismos de registro y afiliación de trabajadoras con múltiples empleadores y con jornadas de tiempo completo o parcial*, que responden a la realidad heterogénea de las modalidades en las que se da el trabajo del hogar. Existen, por ejemplo, *esquemas que permiten incluso la afiliación a la seguridad social de aquellas personas que trabajan tan solo unos días mensuales*. Por su parte, países como Colombia y Ecuador, entre otros, tienen un *sistema de identificación de empleadores* en el que a cada persona empleadora se le asigna un número con el que las trabajadoras hacen sus contribuciones, lo que les permite registrar a las diferentes empleadoras con las que colaboran, facilitando el registro simultáneo de los aportes en donde una trabajadora tiene más de una empleadora.

Para conciliar el tema de los bajos salarios y contribuciones a la seguridad social, los países han creado esquemas de contribución diferenciada; es decir, mecanismos que facilitan la aportación tanto de las trabajadoras, como de las empleadoras y del Estado de acuerdo con las características que presentan en cada país. Algunos mecanismos hacen énfasis en la reducción del porcentaje o montos de contribución, mientras que otros lo hacen en el diseño de esquemas de contribución especiales para el trabajo del hogar. A continuación, presentamos un listado de las alternativas que se han generado a nivel internacional con relación a las contribuciones y la cotización diferenciada:

- **Subsidios del Estado.** Particularmente para aquellas trabajadoras y/o personas empleadoras que presenten ingresos más bajos que sus similares. De esta manera, los subsidios estatales están también diferenciados según el nivel de ingreso de personas empleadoras y trabajadoras.



- **Incentivos fiscales.** Se presenta mayoritariamente para las personas empleadoras o patrones. Algunas modalidades son la deducción del impuesto sobre la renta por las contribuciones a la seguridad social, reducción de un porcentaje en el pago de impuestos en caso de contratar una trabajadora de tiempo completo o descuentos al demostrar pagos constantes y sin atrasos.
- **Deducciones o excepciones contributivas.** Existen casos en los que a las trabajadoras se les da la oportunidad de realizar aportes voluntarios y no obligatorios, o se contemplan deducciones o excepciones para empleadoras que presenten condiciones de vulnerabilidad económica o social, como tener más de 70 años.
- **Contribuciones exclusivas por parte de la persona empleadora.** Algunos países obligan a las y los empleadores a pagar la totalidad de las contribuciones, aunque esta medida se observa con reserva en países donde las empleadoras presentan dificultades para mantener una estabilidad económica.
- **Cotización según salario por hora.** Es una medida que se ha utilizado para facilitar la afiliación ante niveles de ingreso muy bajos, por lo que el nivel de cotización mínimo también se ha bajado y se mide en horas. La tasa de contribución aumenta conforme aumentan las horas trabajadas y el sueldo de la trabajadora.
- **Cotización diferenciada según edad de la trabajadora.** Se ha presentado como alternativa para reducir la contribución requerida a las empleadoras que contraten trabajadoras de mayor edad, favoreciendo la contratación formal de mujeres mayores.
- **Cotización según composición familiar.** Implica que las personas trabajadoras que tienen pareja, hijos o hijas, paguen una contribución mayor a aquellas que son solteras. En Uruguay esta medida ha representado un incentivo de afiliación a trabajadoras más jóvenes.

TABLA 2. EXPERIENCIAS INTERNACIONALES DE FINANCIAMIENTO DE SEGURIDAD SOCIAL RELEVANTES PARA EL CASO DE MÉXICO.

Financiamiento	
Contribución	Cotización
Contribución diferenciada: <ul style="list-style-type: none"> • Subsidios del Estado • Incentivos fiscales • Deducciones o excepciones contributivas • Contribuciones exclusivas por parte de la empleadora 	<ul style="list-style-type: none"> • Cotización según salario por hora • Cotización diferenciada según edad de la persona trabajadora • Cotización según composición familiar

Elaboración propia.

A partir de los puntos expuestos, en la TABLA 2 se resumen las múltiples alternativas que los países han adoptado para financiar la seguridad social del sector de trabajadoras del hogar.



¿Qué puede hacer el Estado Mexicano para desarrollar una política de Seguridad Social para las Trabajadoras del Hogar?

Según los retos y obstáculos presentados en la ILUSTRACIÓN 1, se requieren diferentes niveles de intervención entre los distintos actores involucrados para generar una dinámica virtuosa que dé sustento e impulso a una política de seguridad social obligatoria para las trabajadoras del hogar. Las instituciones del Estado podrían iniciar por movilizarse en cinco direcciones: **1)** Modificación normativa para el acceso a la seguridad social obligatoria para trabajadoras del hogar, **2)** Diseñar mecanismos para financiar la seguridad social, **3)** Mejorar procedimientos administrativos, **4)** Motivar el incremento de la afiliación y **5)** Diseñar una política integral para el trabajo del hogar.

Recomendaciones internacionales hechas a México para la ratificación del convenio 189 de la OIT

- 2012 Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- 2013 Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal (EPU)

1. Modificación normativa para el acceso a la seguridad social obligatoria para trabajadoras del hogar

Un paso importante es ratificar el Convenio C189 de la OIT. A nivel internacional, el Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal (EPU) han hecho recomendaciones al Estado Mexicano insistiendo en la ratificación del Convenio. Es también necesario avanzar en la armonización legislativa de las leyes mexicanas con el Convenio. Para el caso específico de la seguridad social, la Ley del Seguro social debe determinar la afiliación a la seguridad social obligatoria para las trabajadoras del hogar. Para ello deberán ser modificados al menos los Artículos 12 y 13 de dicha Ley para eliminar la restricción actual que sólo permite la inscripción de las trabajadoras del hogar en el régimen voluntario.

2. Diseñar mecanismos para financiar la seguridad social

Como se expuso en el punto anterior, existen muchos ejemplos sobre cómo desarrollar alternativas para la contribución y cotización a la seguridad social que respondan a la realidad de los bajos ingresos de las trabajadoras y, en algunos contextos, también de los hogares empleadores. En la Tabla 3 se sugieren algunas estrategias de financiamiento a la seguridad social aplicables para México que han sido utilizadas en otros países.



TABLA 3. PROPUESTAS DE POLÍTICAS APROPIADAS AL CASO DE MÉXICO HACIA LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR. ELABORACIÓN PROPIA.

Contribución diferenciada	Cotizaciones	Salario
<p>Deducciones o excepciones contributivas a personas empleadoras en situación de vulnerabilidad (como hogares de empleadores de la 3era edad, de bajos ingresos o monoparentales).</p>	<p>Según MODALIDAD del trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ENTRADA POR SALIDA: Permitir cotización de la contribución por horas de trabajo (o jornada parcial) en esquemas con múltiples empleadores (multipatrono). Esta medida es relevante ya que en México 95.5% de las trabajadoras se encuentran en esta modalidad. • PLANTA: Esquema donde las empleadoras contengan la carga administrativa de los procedimientos de afiliación y contribución y el cálculo de cotización se realice con base en el salario total percibido. El trabajo en la modalidad de planta representa el 4.5% del trabajo del hogar en México. <p>COTIZACIÓN POR EDAD: Exención de ciertos aportes requeridos para cotizar según la edad de la trabajadora, de manera que las cotizaciones sean apropiadas a la trabajadora que realiza la contribución. Un ejemplo es no cobrar aportación a pensiones a los menores de 19 de años. En México la población de Trabajadoras menor de 19 años representa alrededor de 5% del total y la mayor de 60 años alrededor de un 9%.</p>	<p>Sueldo base por una jornada de trabajo doméstico, del cual pueda calcularse lo equivalente por hora de trabajo.</p>

La aplicación de políticas específicas de financiamiento por contribución diferenciada puede establecer metas específicas para las poblaciones involucradas. Por ejemplo, una política de deducción contributiva a hogares monoparentales de clase socioeconómica baja puede apoyar el mantenimiento de los hogares sin generarles un alto costo.

3. Mejorar procedimientos administrativos.

Dada la naturaleza y condiciones específicas del trabajo del hogar, es necesario incrementar la accesibilidad para la inscripción y cumplimiento de obligaciones de trabajadoras y personas empleadoras. Por un lado *se requiere la simplificación de procedimientos administrativos para la inscripción como trabajadora o empleadora* ante las autoridades y, posteriormente, para el pago de sus contribuciones a las instancias correspondientes.

Dentro de los procedimientos prioritarios a desarrollar se encuentran la *simplificación de la afiliación a la seguridad social* y el de *Registro de patrones o personas empleadoras*. Este último es útil también como un *prerrequisito* para hacer viable el registro de las cotizaciones de las trabajadoras, sobre todo de las que se emplean en la modalidad de entrada por salida y tienen múltiples patrones, como se muestra en el apartado de *Cotizaciones* de la TABLA 3. Este registro además puede contribuir a profundizar el conocimiento del sector de personas empleadoras para la construcción de políticas más adecuadas a su perfil.

El diseño de procedimientos o esquemas específicos para incrementar la afiliación y el pago de impuestos,



a su vez requiere actualizaciones normativas, procedimentales e informáticas dentro de la administración pública, las experiencias internacionales muestran que la coordinación interinstitucional y la organización eficiente entre distintas secretarías como del Trabajo, Salud, Hacienda y Desarrollo Social ha sido fundamental para avanzar en estos desafíos.

4. Motivar el incremento de la afiliación

Como se mostró en la ILUSTRACIÓN 1, está presente el reto de contribuir al autorreconocimiento de la persona empleadora como alguien con responsabilidades laborales con la trabajadora. Para avanzar en esta dirección se pueden realizar campañas de sensibilización que incluyan herramientas simples que puedan utilizar las y los empleadores para formalizar esta relación. Una herramienta útil puede ser un formato de *contrato* para sentar por escrito las responsabilidades de ambas partes en la relación laboral y *formalizar el empleo* como precedente para la afiliación a la seguridad social.

Desde el punto de vista de las personas empleadoras, *los incentivos o beneficios percibidos son muy importantes para incrementar la afiliación*. En este sentido, la difusión de beneficios de brindar seguridad social a la trabajadora de su hogar es muy importante, dentro de ellos se pueden destacar: El incremento de la confianza en la persona que es responsable de cubrir las necesidades del hogar, la seguridad de contar con un respaldo administrativo que protege también a la persona empleadora de conflictos laborales, la baja rotación de trabajadoras dentro de su hogar, entre otros. Sin embargo, en términos de diseño de política, estos beneficios deben pensarse de manera integral con los efectos colaterales que se puedan presentar a partir de la promoción de la afiliación a la seguridad social de las trabajadoras.

Por otro lado, *la percepción de calidad de los servicios que se reciben de la seguridad social es relevante para incrementar el interés de las trabajadoras en incorporarse y destinar parte de su sueldo a las contribuciones fiscales*.

5. Diseñar una política integral para el trabajo del hogar remunerado

La existencia del trabajo del hogar remunerado en una sociedad, atiende a factores domésticos, culturales, de género y estructurales. Así la presencia de un mercado de trabajo del hogar tiene una relación con que los roles de género siguen perpetuando que las mujeres mantengan la principal responsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado, al mismo tiempo que se han insertado de manera masiva al mercado de trabajo. Ante la falta de redistribución de las tareas domésticas y la falta de políticas corresponsables del Estado y el mercado que puedan ayudar a disminuir estas cargas, los hogares se ven en la necesidad de comprar trabajo y tiempo para resolver las labores domésticas y cuidado. Cuando el hogar empleador contrata trabajo del hogar, paga por el trabajo al interior del hogar, pero también por el tiempo que las personas liberan al no tener que realizar ellas mismas estas actividades. Por su parte, las trabajadoras necesitan el empleo para



tener ingresos para el mantenimiento básico de sus hogares.

Las actividades que realizan las trabajadoras tienen un alto nivel de incidencia en el bienestar de los hogares en donde laboran, especialmente si consideramos que el mantenimiento de la higiene del hogar, la alimentación adecuada y el cuidado de personas para la prevención o atención de enfermedades son algunas de sus principales funciones. Desde esta perspectiva la trabajadora cumple una importante función para el mantenimiento del hogar empleador y del propio, en donde generalmente es responsable de las mismas actividades.

Es así que *una política integral sobre el trabajo remunerado del hogar, debiera considerar el rol estratégico que tienen las trabajadoras del hogar en casi 2 millones de hogares en el país y 14 millones de personas.* De la misma manera, se debería tomar en cuenta que la seguridad social obligatoria para la trabajadora puede impactar en muchos sentidos de manera positiva en los hogares empleadores e, incluso, tiene el potencial de generar ahorros a sectores nacionales como el de salud o desarrollo social. En la otra dirección, es posible contemplar que cualquier otra política que impacte en mejorar las condiciones laborales y de vida de los hogares que contratan trabajo del hogar, tendrá incidencia directa o indirecta en este sector de trabajadoras.

En definitiva, una política integral que avance en garantizar los derechos del sector de trabajadoras del hogar remuneradas, beneficiará a millones de hogares mexicanos.



Bibliografía

- Armendariz, V, Muñoz, A., Mendoza, C. *Análisis Integral de la incorporación de las trabajadoras del hogar al régimen de seguridad social obligatorio del IMSS*. Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB), México, 2017. (working paper).
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Base de Datos del Módulo de Condiciones Socioeconómicas, Medición de la Pobreza. México, CONEVAL, 2015.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Condiciones Laborales de las Trabajadoras Domésticas. Estudio cuantitativo con empleadoras y trabajadoras. México, CONAPRED, 2015. http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCCSS.pdf
- Durin, S., De la O, M., Bastos, S. (Coords). *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*. México, CIESAS, EGAP/Tec de Monterrey, 2015.
- Entrevista con Coordinación de Riesgos Institucionales, CARI del IMSS, 02 de noviembre 2016.
- International Labour Organization. *Effective protection for domestic workers: a guide to designing labour laws*. Geneva, International Labour Organization, 2012.
- International Labour Organization. *Social protection for domestic workers: key policy trends and*. Geneva, ILO, 2016 (Social protection policy paper: No. 16).
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. México, 2016. <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/> [fecha de consulta: enero de 2017].
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. *Encuesta Nacional de Uso de Tiempo*. México, 2014. <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/enut/2014/> [fecha de consulta: enero de 2017].
- Oelz, M., Rani, U. *Domestic work, wages, and gender equality: lessons from developing countries*. Geneva: ILO, 2015 (Working paper; No. 5/2015).
- *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Lima, OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe/FORLAC, 2016.
- *Plataforma Política por los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar en México*. CACEH, ILSB, SINACTRAHO, WIEGO. <http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/WIEGO-Plataforma-Politica-trabajadoras-hogar.pdf> [fecha de consulta: junio de 2017].