

# Trabajadoras del hogar en México: análisis y propuesta de mejoras al programa piloto de incorporación a la seguridad social

ANA  
HEATLEY  
TEJADA



**CISS**  
SEGURIDAD SOCIAL  
PARA EL BIENESTAR

CUADERNOS DE POLÍTICAS  
PARA EL BIENESTAR

5

## **Conferencia Interamericana de Seguridad Social**



**Centro Interamericano de  
Estudios de Seguridad Social**

Este documento forma parte de la producción editorial de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)

Se permite su reproducción total o parcial, en copia digital o impresa; siempre y cuando se cite la fuente y se reconozca la autoría.

CUADERNOS DE POLÍTICAS  
PARA EL BIENESTAR

V

Conferencia Interamericana  
de Seguridad Social

Secretario general  
Gibrán Ramírez Reyes

Edición: Alejandra Torres, Ana Cecilia Zapien y  
Antonio Álvarez.

Diseño y formación: Janín Muñoz

*Políticas para el Bienestar* (año 1, núm. 5, septiembre de 2020) es una publicación seriada de periodicidad irregular, editada por la Conferencia Interamericana de Seguridad Social. San Ramón s/n, Col. San Jerónimo Lídice, alcaldía Magdalena Contreras, C. P. 10100, Ciudad de México. Tel. 55 5377 4700, <https://ciss-bienestar.org/>

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

ISBN: 978-607-8088-6-21

**Trabajadoras del  
hogar en México:  
análisis y propuesta de  
mejoras al programa  
piloto de incorporación a  
la seguridad social**

**ANA  
HEATLEY  
TEJADA**



**CISS**  
SEGURIDAD SOCIAL  
PARA EL BIENESTAR

## ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	7
INTRODUCCIÓN	8
CONTEXTO HISTÓRICO Y SOCIAL DEL TRABAJO DEL HOGAR	13
PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	22
ACCESO DE LAS TH A LA SEGURIDAD SOCIAL	48
CONCLUSIONES	92
EPÍLOGO: LECCIONES DE LA PANDEMIA POR COVID-19	96
ANEXO 1	102
REFERENCIAS	107

*Hay muchísimas mujeres a quienes la sociedad repite diariamente que no deben, que no pueden, que no valen.*

*Hay muchísimas mujeres cuyo trabajo físico, mental y emocional es demeritado o ignorado, pese a que la existencia de la sociedad depende de él.*

*A ellas dedico este cuaderno con la convicción necia de que esta generación puede ver a la sociedad saldar parte de su deuda, y presenciar cómo esas mujeres caminan hacia la libertad.*

## AGRADECIMIENTOS

Me siento muy honrada de formar parte de un equipo de trabajo comprometido y dedicado a promover cambios en las condiciones de vida de las personas más desprotegidas en nuestro continente, una de las regiones más desiguales del mundo. Quiero agradecer la revisión, los comentarios y el apoyo constante de todas las personas que forman el grupo de trabajo del área de especialistas de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social: Lourdes Jiménez, Andrea García, Daniel Torres, Emmanuel Rosas, Hugo Garciamarín, Joel Flores, María José Cancino, Marcos Gómez, Michelle Martínez, Nancy Canjura, Óscar López, Renato González y Tonatiuh Martínez. Las discusiones que tuvimos sobre este documento enriquecieron mucho la versión final. El liderazgo abierto, generoso y empático de Hugo Garciamarín me dio el apoyo y la libertad necesarios para llevar esta investigación a buen puerto. También quiero agradecer a Crisna Cuchcatla y a Yunuen Rodríguez por su cuidadosa revisión de los datos obtenidos de la ENOE.



## INTRODUCCIÓN

Las trabajadoras del hogar<sup>1</sup> en México viven y se desempeñan en condiciones de desventaja y discriminación desde hace siglos, lo que afecta seriamente su bienestar. Es importante reconocer que esto ocurre en un contexto donde la informalidad y la precariedad laboral son muy frecuentes, donde existe una gran desigualdad social que alimenta la estratificación ocupacional y donde la desigualdad y la segregación ocupacional de género y la división sexual del trabajo todavía generan grandes desventajas para las mujeres. En la actualidad, el 97 % de las personas que realizan el trabajo del hogar remunerado son mujeres, y sus condiciones laborales son precarias e inferiores a las de otros trabajadores, incluso en actividades similares. Se trata de una actividad a la que recurren no porque resulte atractiva o por vocación, sino por necesidad económica y falta de oportunidades.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> El trabajo del hogar abarca las tareas de limpieza, lavado y planchado, cuidados o preparación de alimentos, y puede ser remunerado (usualmente, fuera del propio hogar, o trabajo extradoméstico) o no remunerado (en general, en el hogar de quien lo realiza, o trabajo doméstico). En este documento se denomina *trabajadoras del hogar* (TH) a las personas que reciben un pago por realizar dichas tareas en hogares ajenos, ya sea “de entrada por salida” (cuando no se duerme en la casa de los empleadores) o de planta (cuando se duerme en la casa donde se trabaja). Y se denomina *empleo doméstico* a cualquier trabajo remunerado que se realiza en un hogar que no es el propio; además de las TH, puede incluir a jardineros, vigilantes, porteros, choferes, etcétera.

<sup>2</sup> En 2014, la Secretaría de Gobernación y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), ambas entidades del gobierno mexicano, financiaron un estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadoras con representatividad nacional y regional. En ese estudio se encontró que el 81 % de las TH se emplea en el trabajo doméstico por necesidad económica y factores de pobreza, como escaso logro educativo y falta de oportunidades. El informe está disponible en [https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH\\_completo\\_FINAL\\_INACCSS.pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf)

Uno de los problemas sociales más evidentes de este empleo es la falta de seguridad social, pues 98 de cada 100 trabajadoras del hogar (en adelante TH) carecen de ella,<sup>3</sup> pese a que se trata de un derecho humano y una prestación laboral obligatoria por ley. La gravedad de esta exclusión es mayor si se considera que actualmente la principal vía de acceso a la seguridad social todavía es el empleo formal.

Recientemente se han tomado medidas para revertir esta situación, como la puesta en marcha de un programa piloto de incorporación de las TH al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Sin embargo, este programa debe analizarse y mejorarse, para posteriormente construir un diseño institucional que realmente ayude a que puedan acceder a la seguridad social.

Con el objetivo de contribuir a este esfuerzo, la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) presenta este estudio en donde se analizan los retos que enfrentan los mecanismos de incorporación de las TH a la seguridad social y se examinan los aciertos del programa piloto y las modificaciones necesarias para mejorarlo. Esto a la luz del contexto social e histórico en el que se desarrolla el trabajo del hogar remunerado y de las características sociodemográficas de estas trabajadoras en la actualidad.

Este texto es parte de la agenda de investigación de la CISS sobre el tema, y le antecede el cuaderno *Seguridad social para personas trabajadoras del hogar en México: una propuesta*.<sup>4</sup> En él se

---

<sup>3</sup> La seguridad social implica el acceso, al menos, a fondos para el retiro o jubilación, servicios médicos e incapacidad laboral. En el sistema mexicano, si un trabajador está dado de alta en los servicios médicos del Estado como prestación laboral, automáticamente tiene acceso a las otras dos prestaciones, de manera que, en este caso, el dato reportado se calculó a partir del acceso a los servicios médicos como prestación laboral. En el Apartado 2.3 se detallan las cifras para cada prestación por separado.

<sup>4</sup> Renata Turrent Hegewisch, Tonatiuh Martínez, Leyla Acedo y Hugo Garciamarín, *Seguridad Social para personas trabajadoras del hogar en México: una propuesta*, CISS, Ciudad

planteó que para garantizar el acceso a la seguridad social es indispensable comprender la “naturaleza del trabajo”, es decir, la forma que actualmente ha tomado este empleo y sus particularidades, como las dinámicas laborales, el tipo de contratación y las peculiaridades de las relaciones de poder.<sup>5</sup> Para la CISS, el trabajo del hogar tiene cinco características fundamentales que deben tomarse en cuenta al momento de diseñar política pública:

- 1) Es una relación laboral sostenida, fundamentalmente, por acuerdos de palabra, y con pagos en efectivo y/o en especie.
- 2) Es una labor históricamente asignada a las mujeres, que está vinculada a la desigualdad estructural.
- 3) Tiene un componente particular de intimidad que complica la relación laboral.
- 4) En él, se tiende a normalizar la desigualdad y la dominación, asociando la garantía de derechos a actos de buena voluntad.
- 5) Las personas que se dedican a esta actividad se desempeñan en contextos de vulnerabilidad, condicionadas por su posición social y de género.<sup>6</sup>

A partir de la comprensión de dichas características, del análisis de los mecanismos instrumentados en otros países latinoamericanos y de la consulta con un grupo de TH mexicanas, la CISS propuso un modelo de incorporación que se adapta a las circunstancias específicas del trabajo del hogar en México. El presente texto extiende ese trabajo previo para examinar la experiencia ad-

---

de México, 2019. Disponible en <https://ciss-bienestar.org/wp-content/uploads/2019/04/cuadernosPolíticasBienestar.pdf>

<sup>5</sup> *Idem.*

<sup>6</sup> *Ibid.*, p. 20.

quirida a un año de su implementación, e identificar los cambios que se requieren para lograr la incorporación de todas las TH a la seguridad social. Esto porque a más de un año de su implementación, el programa piloto del IMSS en este periodo ha afiliado apenas al 1 % de las TH.

Este documento consta de tres apartados, en los cuales se analizan las razones por las que el acceso a la seguridad social entre las TH todavía es tan escaso —y qué cambios se requieren en el diseño institucional para lograr la incorporación completa—. La CISS reconoce que, para atender el problema, no basta con que el programa tenga ciertos mecanismos de incorporación amigables. Lo importante es que se reconozcan tres factores clave en la exclusión de la seguridad social: el largo proceso de desigualdad estructural, la división sexual del trabajo que asigna a las mujeres las tareas domésticas, y las dinámicas laborales de esta actividad hoy en día. La conjunción de estos procesos resulta en la vulnerabilidad de las personas que recurren al trabajo del hogar remunerado, así como la normalización de la desigualdad entre sus condiciones de trabajo y las de otros trabajadores, y la violación generalizada de derechos laborales y humanos, incluida la seguridad social. Así, en el primer apartado se exponen los factores históricos, sociales y económicos relevantes para entender las dinámicas actuales de la relación laboral entre empleadores y TH, y se examinan la desigualdad de clase y de género, y las coyunturas económicas contemporáneas. En el segundo apartado se presentan los datos que evidencian las condiciones de marginación y vulnerabilidad de las TH en la actualidad. Ahí se presenta un perfil sociodemográfico de esta población, que incluye sus características sociales, económicas, laborales y de discriminación más relevantes a partir de encuestas nacionales recientes. Esta radiografía actual del fenó-

meno nos permite conocer con mayor detalle a la población que el programa debe atender y tener un panorama más claro de su situación. Y, finalmente, en el tercero se expone y se analiza el programa piloto de incorporación al IMSS, al identificar los aciertos, las limitaciones y las modificaciones que podrían mejorar la eficiencia del programa con miras a lograr la incorporación de todas las trabajadoras del hogar a la seguridad social en el menor tiempo posible. En este apartado se analiza la relevancia de adaptar el sistema actual a las necesidades de los usuarios, con un enfoque que permita contrarrestar las inercias generalizadas y longevas que reproducen la asimetría entre quienes emplean y las trabajadoras.

Dentro de las múltiples formas de empleo precario que existen en México, el caso del trabajo doméstico requiere de especial atención, pues la acumulación de desventajas a lo largo del tiempo y en diferentes ámbitos tiene efectos nocivos y persistentes en el bienestar de estas trabajadoras y sus familias. Es imprescindible contrarrestar todas esas condiciones de desventaja estructural para lograr el pleno acceso a la seguridad social y nivelar las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras del hogar con respecto a los derechos y prestaciones que la ley les otorga y que una sociedad justa debería garantizar.

## CONTEXTO HISTÓRICO Y SOCIAL DEL TRABAJO DEL HOGAR

El trabajo del hogar es una ocupación muy antigua y el perfil de quienes la desempeñan ha variado más que sus condiciones laborales. En general, las herramientas (máquinas o productos de limpieza) que se utilizan en el trabajo doméstico han cambiado más que los arreglos sociales en torno a él. Aunque es vital para la reproducción social —pues toda persona necesita que su casa esté limpia, que sus alimentos se cocinen, que su ropa esté lavada, etc.—, es un trabajo infravalorado e históricamente asignado a las mujeres quienes, en general, lo realizan de forma gratuita sin recibir el reconocimiento que le corresponde.

Entender las características y la situación actual de las TH que desempeñan estas labores de forma remunerada implica considerar al menos tres ejes analíticos. El primero es la desigualdad estructural que, a lo largo del tiempo, ha producido y reproducido una sociedad estratificada donde existe una gran cantidad de personas que se ven obligadas a aceptar empleos precarios y fungir como mano de obra barata en beneficio directo e indirecto de un conjunto reducido y, en general, privilegiado de la población. El segundo es la desigualdad de género en la que las mujeres y sus actividades se ven constantemente demeritadas y subvaloradas en la sociedad. Y el tercero, los cambios sociales y las modificaciones en los modelos económicos de las últimas décadas, que tuvieron repercusiones importantes en el mercado laboral y en las dinámicas familiares. A continuación, se abordan brevemente estos tres ejes de análisis.

### 1.1 Desigualdad estructural y estratificación social

Uno de los antecedentes históricos que aún repercute en la situación de las TH hoy en día son las estructuras de desigualdad social. El México virreinal era una sociedad con claras desigualdades sociales y legales en las que se gestaron las condiciones de desventaja que persisten para algunos grupos sociales, dentro de ellos la población indígena y afrodescendiente. Incluso considerando que el sistema de castas no fue un sistema de distinción racial tan estricto como los colonizadores o algunos historiadores hubieran imaginado, sin duda existió un proceso de discriminación social, legal y político que permitió a una minoría acaparar las posiciones y ocupaciones sociales privilegiadas.<sup>7</sup> En dicho sistema, la mayoría de las labores domésticas formaron parte de las actividades de un sector de la población cuyo deber era servir a la clase privilegiada, y no necesariamente recibían un pago por ello.<sup>8</sup>

La llamada *cultura de la servidumbre* aún permea la dinámica del trabajo doméstico remunerado de la actualidad.<sup>9</sup> El hecho de que ciertas personas pertenecieran una clase social dedicada al servicio o la servidumbre impidió que sus condiciones laborales y sus ingresos mejoraran, y reprodujo la desigualdad social entre

<sup>7</sup> Laura Giraudo, “Casta(s), ‘sociedad de castas’ e indigenismo: la interpretación del pasado colonial en el siglo xx”, *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*, 2018. Disponible en <https://doi.org/10.4000/nuevomundo.72080>

<sup>8</sup> Federico Navarrete, *Las relaciones interétnicas en México*, Instituto de Investigaciones Antropológicas-UNAM, Ciudad de México, 2004. Disponible en <http://www.libros.unam.mx/digital/v2/V46.pdf>; Mary Goldsmith, “De sirvientas a trabajadoras: la cara cambiante del servicio doméstico en la ciudad de México”, *Debate Feminista*, Ciudad de México, 1998. Disponible en <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.1998.17.432>

<sup>9</sup> Manuel Camus y María Eugenia de la O Martínez, “El encanto de la colonialidad tapatía: notas sobre la cultura de la servidumbre”, *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*, CIESAS, ITESM, Ciudad de México, 2014, pp. 145-72.

ellos y sus empleadores durante varias generaciones. A lo largo del tiempo, la discriminación estructural ha mantenido en desventaja a ciertos grupos sociales mediante diversos mecanismos de exclusión que limitan las posibilidades de obtener empleos bien remunerados y socialmente valorados, como la falta de acceso a la educación y la capacitación —en especial la de calidad— o la segregación geográfica.<sup>10</sup> Quienes son sistemáticamente excluidos o expulsados lejos de las fuentes de empleo de calidad deben recurrir a alternativas más precarias.<sup>11</sup>

La discriminación estructural aún existe y los efectos adversos de la acumulación histórica de desventajas son evidentes en diversos ámbitos. Por ejemplo, la pobreza, el trabajo del hogar remunerado, la falta de seguridad social y la ocupación en trabajos socialmente poco valorados son más comunes entre la población indígena que en el resto de la sociedad<sup>12</sup> (ver apartado 2.1).<sup>13</sup>

En síntesis, la desigualdad estructural que genera una sociedad estratificada también produce un conjunto de población

<sup>10</sup> Marina Ariza Navarrete y Patricio Solís, “Dinámica socioeconómica y segregación espacial en tres áreas metropolitanas de México, 1990 y 2000”, *Estudios Sociológicos*, 27.79, Ciudad de México, 2009. Disponible en <https://doi.org/10.2307/25614137> Instituto de Investigaciones Antropológicas, “publisher-place”: “México”, “title”: “Las relaciones interétnicas en México”, “type”: “book”, “uris”: “[“http://www.mendeley.com/documents/?uuid=d52b91e9-d616-4b8b-b6b8-0f2cd6fe-156c”], {“id”: “ITEM-2”, “itemData”: {“DOI”: “10.2307/25614137”, “ISSN”: “01854186”, “abstract”: “Se analizan en el trabajo los cambios en los patrones de segregación espacial entre 1990 y 2000 en las tres primeras áreas metropolitanas de México (Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey

<sup>11</sup> En el caso del trabajo del hogar remunerado, esto se observa en las diferencias entre el trabajo de planta y de entrada por salida. Véase Séverine Durin, “Servicio doméstico de planta y discriminación en el área metropolitana de Monterrey”, *Relaciones: Estudios de Historia y Sociedad*, Ciudad de México, 2013. Disponible en <https://doi.org/10.24901/rehs.v34i134.461>

<sup>12</sup> INEGI, “Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de Los Hogares (ENIGH)”, Ciudad de México, 2018. Disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2018/>

<sup>13</sup> No existen datos comparables para la población afrodescendiente, pues hasta 2020 los censos de población y las principales encuestas nacionales no captaban esta información. Esto en sí mismo es una forma de discriminación institucionalizada, que se corrigió en el Censo 2020.



excluida de los medios para lograr movilidad social, sean éstos el acceso a la educación, al empleo de calidad o al capital. Estas personas se ven condicionadas estructuralmente a aceptar empleos precarios o estigmatizados, a tener ingresos bajos y con pocas posibilidades de negociar mejoras en sus condiciones de empleo, ya que sus bajos niveles educativos, su nivel socioeconómico, su trayectoria laboral o la sobrecarga de trabajo no remunerado (dobles y triples jornadas), se vuelven obstáculos que evitan mejores condiciones de contratación. La estratificación social, que muchas veces se expresa en jerarquías ocupacionales, también favorece que, al mejorar las condiciones de vida, las personas cambien de empleo y abandonen los trabajos poco valorados o estigmatizados, en lugar de que esas ocupaciones obtengan reconocimiento social.

### *1.2 La desigual división sexual del trabajo*

En México —como en otras partes del mundo— las mujeres, en su mayoría, estuvieron excluidas del mercado laboral durante los últimos siglos. Esto significa que la mayor parte de su trabajo no ha sido remunerado ni reconocido como una profesión durante casi toda la historia reciente. La cantidad y la diversidad de labores no remuneradas de las mujeres se pierden de vista con facilidad porque ocurren en el ámbito privado y porque no forman parte de la contabilidad de una institución; esto es, dicha mano de obra no le cuesta al empleador o beneficiario de su labor. El trabajo del hogar que realizan las mujeres —e incluso su trabajo en negocios familiares— tiende a desvalorarse, invisibilizarse o naturalizarse como causa y consecuencia de que ocurre en espacios domésti-

cos o de forma no remunerada. Esta percepción sobre el trabajo femenino es producto de la división desigual del trabajo por sexo, de la que resulta que el trabajo público y valorado socialmente se reserva para los hombres.

A principios del siglo xx, el trabajo del hogar remunerado era una de las pocas alternativas laborales para las mujeres: entre 1895 y 1940, 1 de cada 3 mujeres económicamente activas eran empleadas domésticas.<sup>14</sup> Sin embargo, la cantidad de mujeres que ingresaron al mercado laboral en ese tiempo era pequeña —apenas del 13 % de la población femenina de 12 años o más en 1950—. <sup>15</sup> Esto quiere decir que cuando iniciaron sus trabajos fuera de casa fueron segregadas a las mismas actividades domésticas que no se veían como una labor remunerada. La falta de valoración económica y social de su trabajo fue un campo fértil para que recibieran un trato inferior al desempeñarse en el mercado laboral.

Algunos de estos problemas vienen, al menos, desde épocas coloniales,<sup>16</sup> pero hacia la mitad del siglo xx una serie de cambios económicos y sociales empezaron a producir desequilibrios en los arreglos tradicionales. Surgió una tensión entre la demanda creciente de mano de obra de mujeres o la necesidad de incrementar los ingresos familiares y la resistencia social a que las mujeres in-

<sup>14</sup> Marina Ariza y Orlandina de Oliveira, “Tendencias y contratendencias de la feminización en México”, en Fernando Pozos (coord.), *La vulnerabilidad laboral del modelo exportador en México*, México, Universidad de Guadalajara, 2013, pp. 143-190, cit. en Mónica Patricia Toledo González, “Entre muchachas y señoras. Arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México”, CIESAS, Ciudad de México, 2014. Disponible en <http://repositorio.ciesas.edu.mx/handle/123456789/257>

<sup>15</sup> Brígida García y Orlandina de Oliveira, “Expansión del trabajo femenino y transformación social en México: 1950-1987”, en Fernando Alberto Cortés Caceres, *México en el umbral del milenio*, El Colegio de México, Ciudad de México, 1990.

<sup>16</sup> Goldsmith, *op. cit.*, 1998; Marilyn Thomson, “Workers not Maids-Organising Household Workers in Mexico”, *Gender and Development*, Oxford, 2009. Disponible en <https://doi.org/10.1080/13552070903009783>

gresaran al ámbito público y al mercado laboral dominados por los hombres. En ese contexto, difícilmente había incentivos para que el ingreso de las mujeres al trabajo remunerado fuera atractivo o ventajoso.

### *1.3 Cambios sociales y económicos del siglo xx y su impacto en el trabajo doméstico remunerado*

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha crecido paulatinamente en las últimas décadas, en particular desde los años ochenta.<sup>17</sup> Diferentes factores sociales y económicos se han involucrado en este proceso. Respecto a los primeros, a lo largo del siglo xx, la tasa de natalidad se redujo paulatinamente, e incluso hubo programas gubernamentales para acelerar esta tendencia.<sup>18</sup> Conforme las familias tuvieron menos hijos, la carga de trabajo doméstico de las mujeres se redujo, lo que hizo posible que se incorporaran al mercado laboral. Al mismo tiempo, el aumento de la escolaridad de las mujeres —que ocurría de forma simultánea— les permitió aspirar a empleos mejor remunerados y con mejores condiciones laborales, especialmente entre las jóvenes.<sup>19</sup> Finalmente, los avances en equidad de género incrementaron las posibilidades de libertad y autonomía para las mujeres.

<sup>17</sup> Brígida García Guzmán, “Cambios en la división del trabajo familiar en México”, *Papeles de Población*, núm. 13, vol. 53, Ciudad de México, 2007, pp. 23-45. Disponible en <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v13n53/v13n53a3.pdf>

<sup>18</sup> El Consejo Nacional de Población diseñó, en la década de 1970, diferentes estrategias para frenar la explosión demográfica reduciendo cantidad de hijos por familia. De ahí surgió la campaña “Familia pequeña vive mejor” (véase [http://conapo.gob.mx/es/CONAPO/27\\_de\\_marzo\\_El\\_Consejo\\_Nacional\\_de\\_Poblacion\\_cumple\\_40\\_anos?page=2](http://conapo.gob.mx/es/CONAPO/27_de_marzo_El_Consejo_Nacional_de_Poblacion_cumple_40_anos?page=2)).

<sup>19</sup> García y De Oliveira, *op. cit.*, 1990.

Por otro lado, ciertos factores económicos también promovieron el ingreso de la mano de obra de las mujeres al mercado de trabajo. En primera instancia, el modelo de desarrollo de mediados del siglo xx acarreó la expansión de sectores que contratan preferentemente a mujeres —los servicios o ciertas maquilas—.<sup>20</sup> Después, la crisis de los años ochenta, la pérdida de ingresos familiares y el acelerado crecimiento de la inflación también propiciaron la incorporación de las mujeres al mercado laboral, no sólo de las jóvenes solteras, sino de las casadas, pues ya no era posible subsistir con un solo proveedor.<sup>21</sup> Entre 1977 y 2002, el número promedio de perceptores de los hogares mexicanos pasó de 1.5 a 2,<sup>22</sup> lo que refleja la creciente necesidad de un doble ingreso.

En este contexto, el trabajo del hogar disminuyó proporcionalmente frente a otros tipos de empleos remunerados, aunque siguió aumentando en términos absolutos; de hecho, entre 2005 y 2018, la cantidad de mujeres que se dedicaban al trabajo del hogar creció en la misma proporción que la población femenina económicamente activa, lo que sugiere que por cada mujer que sale a trabajar, otra entra a su casa a ocuparse de las labores domésticas.<sup>23</sup>

Sin embargo, la inserción de las mujeres en el mercado laboral no significó una reducción de la carga de trabajo doméstico no remunerado —los hombres se mantuvieron ajenos a dichas tareas— incluso a principios del siglo XXI.<sup>24</sup> De hecho, las mujeres

<sup>20</sup> *Idem.*

<sup>21</sup> Goldsmith, *op. cit.*, 1990.

<sup>22</sup> Fernando Cortés, “La Incidencia de la pobreza y la concentración del ingreso en México”, *La situación del trabajo en México, 2006*, Instituto de Estudios del Trabajo/UAM/Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional/AFL-CIO/Plaza y Valdés Editores, Ciudad de México, 2006. Disponible en <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/actlst06/1de2.pdf>

<sup>23</sup> Renata Turrent Hegewisch *et al.*, *op. cit.*, 2019.

<sup>24</sup> García Guzmán, *op. cit.*; Landy Sánchez Peña y Julieta Pérez Amador, “Distintas o iguales: las diferencias en el trabajo doméstico de las parejas de doble ingreso entre las

mexicanas soportan una de las cargas de trabajo no remunerado más altas entre los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).<sup>25</sup> En 2002, se estimó que trabajaban nueve horas semanales más que los hombres cuando se considera el trabajo doméstico y extradoméstico.<sup>26</sup> Por lo tanto, las mujeres buscan trabajo extradoméstico para obtener ingresos, pero necesitan empleos que les permitan sobrellevar la doble jornada. O bien, al ingresar al mercado laboral, las mujeres contratan a una trabajadora del hogar —es decir, otra mujer— para reducir su carga de trabajo doméstico.<sup>27</sup> En ese proceso, contratar a una TH dejó de ser un asunto exclusivo de los hogares ricos, aunque sigue concentrándose en el último decil.

Sin embargo, la demanda no se ha traducido en mejores condiciones de trabajo ni en que se valore este tipo de labor. Como las mujeres —y no el conjunto de los miembros del hogar— siguen siendo las encargadas de las tareas domésticas,<sup>28</sup> aunque se contrate a una TH, hay una responsable que “debería” hacer ese trabajo de forma gratuita. Por lo tanto, es relativamente fácil considerar

---

uniones libres y los matrimonios”, *Estudios Demográficos y Urbanos*, núm. 31, vol. 3, México, 2016. Disponible en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-72102016000300593&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-72102016000300593&lng=es&nrm=iso&tlng=es) [accessed 31 March 2020].

<sup>25</sup> OCDE, *Construir un México inclusivo*, México, 2018. Disponible en <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264300996-es>

<sup>26</sup> García Guzmán, *op. cit.*, 2007. Distinguimos entre el trabajo extradoméstico (es decir, el realizado fuera del propio hogar) y el trabajo doméstico.

<sup>27</sup> Sánchez y Pérez, *op. cit.*, 2016, encontraron que conforme aumenta el ingreso familiar de las parejas de doble ingreso, se reduce la brecha en el tiempo dedicado por los miembros de la pareja al trabajo doméstico. Esto se debe a que las mujeres reducen el tiempo que dedican al trabajo no remunerado, pues el de los hombres prácticamente no se modifica. Lo anterior sugiere que se contrata a una trabajadora del hogar para que realice las tareas domésticas conforme aumenta el nivel de ingresos.

<sup>28</sup> Shu Ju Ada Cheng, “Rethinking the Globalization of Domestic Service: Foreign Domesticity, State Control, and the Politics of Identity in Taiwan”, *Gender and Society*, 2003. Disponible en <https://doi.org/10.1177/0891243202250717>

a la TH como una “ayuda” más que como un trabajo necesario.<sup>29</sup> Además, se considera un trabajo no calificado, de apoyo y no profesionalizado que, sumado a que se desempeña en ámbitos privados pero ajenos, tiene dificultades para construirse socialmente como una profesión digna y valiosa. En contraparte, dado que obtener un empleo no libera a las mujeres de las responsabilidades domésticas, las TH pueden considerar prioritario atender las responsabilidades familiares que socialmente se asignan al género femenino y ver a su trabajo remunerado como algo secundario o temporal en lugar de como una profesión o un proyecto personal de vida e independencia económica.

Recapitulando, durante las últimas décadas se ha generado una dinámica que alimenta la oferta y la demanda del trabajo del hogar, pero no se han propiciado las condiciones institucionales, sociales y culturales para mejorar las condiciones laborales. Adicionalmente, la independencia económica que logran las TH puede permitirles ser las proveedoras de sus familias, pero, paradójicamente, esto aumenta su necesidad de trabajar y las expone a aceptar empleos precarios por la presión de obtener ingresos de forma inmediata y constante, lo que, sumado a la desigualdad social entre trabajadoras y empleadores, no deja margen para la negociación de mejores condiciones de trabajo.

---

<sup>29</sup> De hecho, es común que se use el término *ayuda* para describir el trabajo que realizan (“la señora que *me ayuda* con la limpieza”).

## PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

La influencia conjunta de la desigualdad social y de género, y las consecuencias de los cambios económicos y demográficos relativamente recientes, configuran las condiciones en que ocurre el trabajo doméstico en la actualidad. En México hay más de 2.5 millones de empleados domésticos remunerados<sup>30</sup> —lo que incluye también jardineros, porteros o vigilantes y choferes—. Es decir, son las personas que hacen tareas domésticas a cambio de un pago, usualmente en un hogar que no es el suyo. Algunos de estos trabajadores viven en la casa donde trabajan, sobre todo las mujeres. Aunque es difícil tener estimaciones precisas,<sup>31</sup> los datos más recientes señalan que hay más de 100 000 trabajadores de planta en el país, el 4 % del total de los empleados domésticos.

El 91 % de los empleados domésticos son trabajadores del hogar, es decir, personas que limpian, lavan, planchan, cuidan o cocinan, y el otro 9 % son porteros, vigilantes, jardineros o choferes. Estos dos conjuntos están claramente divididos por sexo: 97 % de las trabajadoras del hogar son mujeres y 97 % de porteros, vigilantes, jardineros o choferes son hombres. Esta distinción tan tajante responde a los ya mencionados arreglos tradicionales de la división

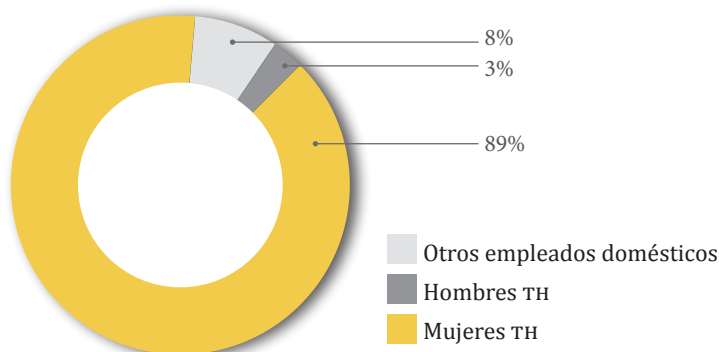
---

<sup>30</sup> Todos los datos que se reportan aquí provienen del INEGI, “Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Población de 15 años y más de edad”, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, 2018. Disponible en <http://www.beta.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#Microdatos>, a menos que explícitamente se cite otra fuente.

<sup>31</sup> El hecho de que es un grupo de población reducido y que se concentra en los hogares con mayores ingresos, hace que la precisión de las estimaciones se reduzca.

sexual del trabajo en la sociedad mexicana, y más adelante se mostrará cómo refleja la desigualdad de género, pues los empleados domésticos hombres en promedio tienen ingresos más altos y mayor acceso a la seguridad social que las trabajadoras del hogar.

**Gráfica 1.** Distribución de los empleados domésticos por actividad y sexo



Para el 2019, 2.3 millones de mexicanas eran trabajadoras del hogar. Se trata de una de las actividades más comunes para las mujeres que trabajan: 1 de cada 10 mujeres ocupadas. En los siguientes apartados se describirán las características sociodemográficas y socioeconómicas de este grupo de población, de acuerdo con los datos disponibles.<sup>32</sup> Primero se abordarán las características sociodemográficas, luego las socioeconómicas —se harán algunas comparaciones con otros grupos de población relevantes con el objetivo de poner la información en perspectiva—. Por último, se presentan los datos disponibles sobre la discriminación que enfrentan.

<sup>32</sup> Se decidió excluir a los hombres trabajadores del hogar (a menos que se especifique lo contrario) considerando, primero, que la proporción de varones dedicados esta profesión es muy pequeña y, en segundo lugar, que la división sexual del trabajo y la desigualdad de género en la sociedad mexicana influyen particularmente en las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras del hogar.



**Tabla 1.** Características de las mujeres trabajadoras del hogar en México

Mujeres TH		
Personas	2 294 056	(2 229 394-2 358 718)
Edad promedio	43 años	(42.5-43.5)
Años de escolaridad	7.5	(7.3-7.7)
Jefas de hogar	33.2 %	(31.5 %-34.9 %)
Madres solas	37.7 %	(35.8 %-39.5 %)
Hablantes de lengua indígena*	8.5 %	(7.1 %-10.1 %)
Residentes en localidades de 100 000 hab. o más	47.1 %	(45.7% - 48.4%)
Prevalencia de pobreza**	48.0 %	(45.8 %-50.3 %)
Sueldo mensual promedio	3 522.4 MXN	(3 437.0-3 607.7 MXN)
Horas semanales de trabajo remunerado	32.7	(31.5-33.9)
Horas semanales de trabajo no remunerado	27.5	(26.9-28.1)
Acceso a seguridad social	2 %	(1.2 %-2.1 %)
<b>Acceso a prestaciones laborales</b>		
Servicios médicos	2 %	(1.7 %-2.9 %)
Fondos para el retiro	1 %	(0.5 %-1.2 %)
Incapacidad laboral	2 %	(1.1 %-2.1 %)
Aguinaldo	25 %	(23.7 %-27.2 %)
Vacaciones pagadas	6 %	(5.6 %-7.3 %)
Guardería	0 %	(0.2 %-1.0 %)
Crédito para vivienda	1 %	(0.6 %-1.4 %)

**Fuente:** Cálculos propios con base en la ENOE 2019, primer trimestre.

**Nota:** Los intervalos de confianza se muestran entre paréntesis.

\*ENIGH 2018.

\*\*MEC-ENIGH 2018.

## 2.1 Características sociodemográficas y socioeconómicas

Las TH tienen características sociodemográficas particulares. En términos generales, son mujeres maduras, con niveles de escolaridad relativamente bajos y que ya han tenido hijos. Una de cada tres (28 %) tiene entre 40 y 49 años. Hace algunas décadas, las TH eran mayoritariamente jóvenes solteras,<sup>33</sup> pero actualmente suelen estar entre los 30 y los 50 años. Esto podría relacionarse con el hecho de que la mayoría tienen hijos y el trabajo del hogar a veces permite tener horarios laborales más compatibles con las tareas de cuidados que tradicionalmente se les asignan a las mujeres.

En cuanto a su situación familiar y conyugal, la mitad de las trabajadoras del hogar están unidas o casadas, pero independientemente de ello, el 84 % ya ha tenido hijos. Son jefas del hogar en mayor proporción que otras mujeres activas en el mercado laboral: el 33 % contra el 24 %, respectivamente.<sup>34</sup> También son madres solas<sup>35</sup> en mayor proporción, el 38 % entre las TH contra el 25 % entre las mujeres que participan en el mercado laboral en otras ocupaciones. Esto sugiere que es la necesidad de compaginar el empleo remunerado —que genera ingresos— con las tareas de crianza y cuidados lo que las lleva a buscar una salida en el trabajo del hogar. Es decir, los datos apoyan la noción de que el trabajo del hogar pasó de ser una actividad de mujeres solteras que trabajaban antes de casarse a ser una actividad de mujeres que trabajan

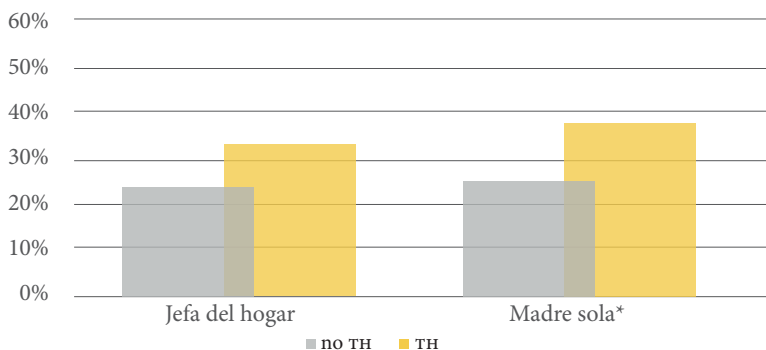
<sup>33</sup> Toledo González, *op. cit.*

<sup>34</sup> Se compara a las mujeres TH con las mujeres que participan en el mercado laboral, pero en otras ocupaciones para tener un contraste más fidedigno. Las circunstancias familiares y laborales de los hombres son distintas a las de las mujeres, y las de las mujeres que tienen un empleo son distintas a las de las mujeres que no lo tienen.

<sup>35</sup> Se refiere a las mujeres que tienen hijos, pero no tienen una pareja, es decir, son solteras, separadas, divorciadas o viudas.

para mantener a sus familias, lo que vuelve más riesgoso que no estén cubiertas por la seguridad social.

**Gráfica 2.** Proporción de jefas del hogar y madres solas entre las mujeres económicamente activas



\*Soltera, separada, divorciada o viuda.

**Fuente:** Elaboración propia con datos de la ENOE 2019, primer trimestre.

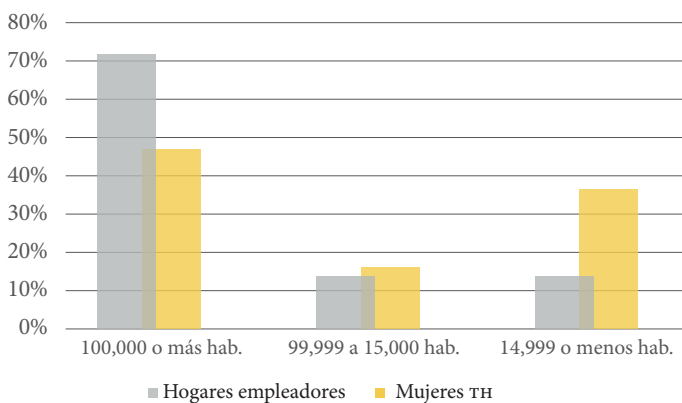
Respecto a la lengua como indicador de población indígena, aproximadamente 1 de cada 10 mujeres que se dedican al trabajo del hogar remunerado son hablantes de alguna lengua indígena — el 9 %, frente al 6 % en el resto de la población—. <sup>36</sup> Las condiciones de desigualdad estructural e histórica de los pueblos indígenas de México producen condiciones de desventaja sistemática. Una de las consecuencias de ello es que las personas indígenas tienen empleos precarios, no calificados y de ingresos bajos con mayor frecuencia que el resto de la población; eso se traduce en una mayor

<sup>36</sup> La fuente es la ENIGH 2018. El porcentaje varía mucho en zonas donde hay mayor concentración de población indígena. La OIT encontró que en Chiapas el 30 % de las trabajadoras del hogar son indígenas. Véase Nelson Florez Vaquiro y Graciela Bensusán, *El mercado laboral de las trabajadoras del hogar remuneradas en Chiapas y recomendaciones para su formalización*, OIT, Ciudad de México, 2020. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms\\_751126.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_751126.pdf)

concentración de hablantes de lengua indígena entre las TH, sobre todo en el trabajo de planta.<sup>37</sup>

Por otro lado, suele pensarse que el trabajo del hogar es un fenómeno característico de las grandes urbes. Aunque el 47 % de las TH se encuentran en ciudades de 100 000 habitantes o más, el otro 37 % reside en localidades pequeñas o rurales de menos de 15 000 habitantes. En cambio, 7 de cada 10 hogares empleadores se encuentran en ciudades de 100 000 habitantes o más (Gráfica 3). Estos datos revelan dos cosas. La primera es que el trabajo del hogar remunerado no es de ninguna manera una actividad exclusiva de las grandes metrópolis, pues cerca del 30 % de los hogares contratantes se encuentran en localidades de menos de 100 000 habitantes. La segunda es que existe una evidente segregación geográfica que implica que las TH deban viajar a otra localidad para acudir a su trabajo, pues como producto de la asimetría social y económica no pueden vivir en el mismo lugar que sus empleadores.

**Gráfica 3.** Lugar de residencia de las TH y de los hogares empleadores por tamaño de localidad



<sup>37</sup> Séverine Durin, *op. cit.*

El nivel educativo de las trabajadoras del hogar es relativamente bajo: 6 de cada 100 TH son analfabetas —cifra que se reduce al 3 %, en promedio, entre el resto de las mujeres que tienen un empleo—. En promedio, las TH tienen 7.5 años de escolaridad, mientras que el resto de las mujeres económicamente activas alcanzan 11 años. En comparación, más de la mitad de las mujeres empleadoras terminaron la licenciatura.<sup>38</sup>

### Pobreza<sup>39</sup>

Los empleos no calificados, informales y con malas condiciones de trabajo tienden a asociarse con la pobreza, como también se observa en el caso del trabajo del hogar.<sup>40</sup> Prácticamente 1 de cada 2 (48 %) TH se encuentra en pobreza multidimensional, mientras que entre las mujeres que trabajan —empleo formal o informal—, la pobreza llega al 35 %. Aún más grave es el hecho de que el 52 % tiene ingresos por debajo de la línea de pobreza —la cifra se reduce al 40 % entre las mujeres que trabajan en otra ocupación—. De ellas, el 15 % está por debajo de la línea de pobreza extrema por ingresos, lo que significa que con sus recursos<sup>41</sup> no alcanzan a adquirir una canasta básica alimentaria, aunque dedicaran todo su ingreso a ello.

La medición oficial de pobreza multidimensional considera de manera simultánea los ingresos y el acceso a derechos sociales.

<sup>38</sup> Con datos de la ENIGH 2018. Se considera a las mujeres jefas de hogar o parejas del jefe en los hogares donde hubo algún gasto en servicios domésticos.

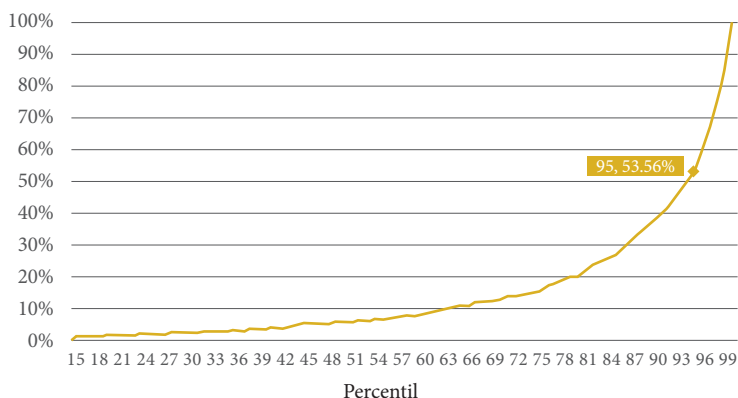
<sup>40</sup> La informalidad no es un determinante de la pobreza en México. Sin embargo, sí es más probable que las personas con ingresos bajos no tengan acceso a la seguridad social. Con datos del MEC de la ENIGH 2018, cerca del 69 % de la población económicamente activa con ingresos por encima de la línea de pobreza carecen de seguridad social, pero la cifra se eleva al 90 % entre quienes tienen ingresos por debajo de la línea de pobreza.

<sup>41</sup> Se refiere al Ingreso Corriente Total Per Cápita (ICTPC), que se calcula sumando todos los ingresos monetarios y no monetarios de todos los miembros del hogar y dividiéndolo en partes iguales entre el número de integrantes del hogar.

Sin embargo, también existen otros indicadores de las condiciones de vida que pueden ser relevantes para el grupo de población que analizamos aquí. Uno de ellos es el acceso a electrodomésticos, como lavadora, por ejemplo. Este indicador no sólo refleja el nivel de recursos de un hogar, sino el desgaste y uso del tiempo de las mujeres que deben suplir las máquinas con trabajo. Cuatro de cada 10 trabajadoras del hogar carecen de lavadora, lo que aumenta considerablemente su carga de trabajo no remunerado.

En cambio, los empleadores en su mayoría pertenecen al sector más rico del país. Casi la mitad de los jefes de hogares que gastan en servicios domésticos pertenecen al 5 % de personas de mayores ingresos (Gráfica 4).

**Gráfica 4.** Porcentaje acumulado de jefes de hogar empleadores por percentil de ingreso



**Fuente:** Elaboración propia con datos de la ENIGH, 2018.

**Nota:** Los percentiles corresponden al ictpc.

## 2.2 Condiciones de trabajo

Las condiciones en las que se desempeñan las trabajadoras del hogar son malas, precarias y se encuentran por debajo de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo de México (LFT)<sup>42</sup> en diferentes ámbitos. Como ya se señaló, una proporción considerable de estas trabajadoras se encuentra en pobreza, pues sus salarios son bajos aun cuando tienen empleos de tiempo completo. Además, como se expondrá a continuación, el acceso a la seguridad social y otras prestaciones laborales es casi inexistente para ellas. Aunque sus jornadas de trabajo son usualmente menores que las de profesiones similares, eso no necesariamente es una ventaja pues, como ya se mencionó, el resto de su tiempo lo dedican, sobre todo, al trabajo no remunerado en sus hogares. Esto es, siguen trabajando, pero sin que se les pague. En el presente apartado se examinarán tres aspectos: los ingresos, el acceso a las prestaciones laborales y la desigualdad que se observa con respecto a otros trabajos similares.

### Ingreso laboral

Sin duda, los ingresos laborales de las TH son bajos. Para 2019, el salario promedio de las TH era de 3522 pesos mensuales,<sup>43</sup> trabajando 33 horas a la semana, que es equivalente a jornadas de seis horas y media, 5 días a la semana. Sus salarios eran menores a la media nacional y a la de otros grupos de trabajadores comparables, como empleados domésticos varones, albañiles o trabajadores de limpieza comercial (ver Tabla 3 en el Anexo 1).

<sup>42</sup> Disponible en [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf)

<sup>43</sup> En el caso de las personas que tienen dos sueldos, esta cifra incluye ambos.

También es cierto que las jornadas —tiempo que dedican al trabajo remunerado— de las TH son —en promedio— más cortas que las de los otros grupos de empleados; podría pensarse que ganan menos porque trabajan menos, pero ésta es una interpretación simplista que no justifica los bajos salarios, la falta de prestaciones ni el abuso de sus empleadores. Es importante no perder de vista que si bien las jornadas de las TH pueden ser más cortas, el monto total de dinero que tienen disponible al mes no cambia, y esto se asocia con la mayor prevalencia de pobreza entre ellas y con la exclusión del trabajo calificado —ya sea por falta de capacitación o por las restricciones que imponen las responsabilidades familiares que se depositan en ellas—.

Para entender la realidad del trabajo del hogar, fundamentalmente el de entrada por salida, es necesario tomar en cuenta las 28 horas de trabajo no remunerado<sup>44</sup> que realizan en promedio a la semana, lo que hace —entre las mujeres en general— una diferencia considerable: las TH no trabajan 33 horas semanales sino 60, en promedio. A pesar de trabajar tanto, la mitad de ellas no obtiene ingresos suficientes para rebasar la línea de pobreza —o a fin de alcanzar el monto mínimo para inscribirse al programa piloto del IMSS, como se explicará más adelante—. Esto se convierte en un problema de política pública porque las TH están cubriendo los costos de las tareas de reproducción social en beneficio de los demás responsables, como sus empleadores, los empleadores de sus empleadores o el mismo Estado. Esto implica recibir un pago insuficiente por un trabajo absolutamente necesario a la sociedad; un pago que tampoco puede incrementarse porque deben limitar

---

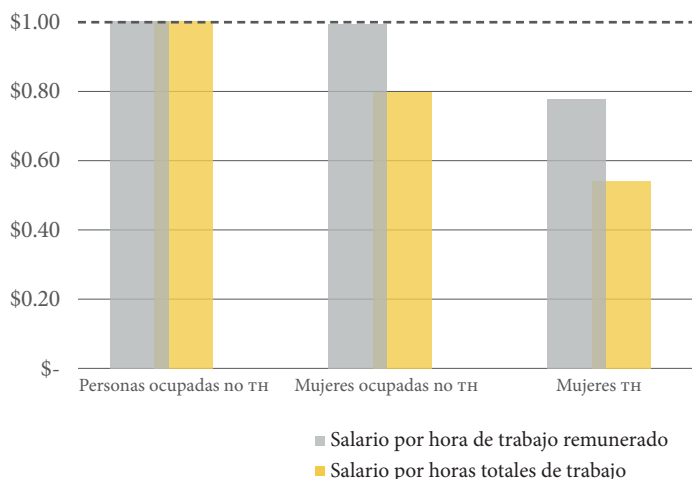
<sup>44</sup> Las horas de trabajo no remunerado incluyen el tiempo de cuidado, administración del hogar, quehaceres y reparaciones domésticas, construcción de la vivienda y llevar a otras personas a la escuela o al médico.



sus jornadas para encargarse del trabajo no remunerado. Esto las coloca en mayor vulnerabilidad, porque restringe sus ya de por sí limitadas opciones ocupacionales, las obliga a aceptar condiciones laborales que las excluye de la seguridad social y limita sus ingresos. Los bajos ingresos les impiden afrontar los gastos de atención médica, de guarderías mientras trabajan y mucho menos les permite generar ahorros para el retiro, lo cual significa que están más expuestas a una diversidad de riesgos sociales al tiempo que carecen del principal mecanismo institucional para protegerse de los efectos adversos de dichos riesgos: la seguridad social. Si los costos del trabajo de reproducción social no van a ser asumidos por el empleador en forma de cuotas patronales y mejores ingresos, se deben implementar mecanismos institucionales para proteger a quienes los realizan.

Para entender la realidad del trabajo del hogar es ilustrativo ponerlo en perspectiva comparada. En promedio, una TH gana 54 centavos por cada peso que gana el promedio de los trabajadores en otras ocupaciones. Si se ajusta por el número de horas de trabajo remunerado, la brecha se reduce a 79 centavos por cada peso. Sin embargo, cuando se considera la jornada completa de trabajo remunerado y no remunerado, las TH obtienen por todo su trabajo 47 centavos por cada peso que obtiene el resto de los trabajadores (Gráfica 5). Esta desigualdad se abordará con detalle más adelante.

**Gráfica 5. Ingresos por tiempo de trabajo entre las personas ocupadas**



**Fuente:** Elaboración propia con datos de la ENOE 2019, primer trimestre.

## Seguridad social y prestaciones laborales

Aunque los ingresos de las TH son bajos, la mayor precariedad de sus empleos se observa en las prestaciones laborales. Las que se analizan aquí son el acceso a la seguridad social (que incluye los servicios de salud, la incapacidad laboral y las pensiones o jubilaciones), el aguinaldo, las vacaciones con goce de sueldo, los servicios de guardería y los créditos para la vivienda (ver Tabla A en el Anexo 1).

En México, la principal vía de acceso a la seguridad social del Estado es el empleo formal; sin embargo, las TH son —en su mayoría— empleadas informales, por lo que prácticamente ninguna tiene acceso a todas las prestaciones que estipula la Ley Fe-

deral del Trabajo. Según los datos más recientes, el 98 % carece de servicios médicos como prestación laboral, lo que significa que ellas mismas deben pagar para recibir atención médica, incluso en casos de lesión en el trabajo —o quedar a la buena voluntad del empleador para que le “ayude” con los gastos—. Por otra parte, sólo el 1 % tiene fondos para el retiro —SAR o Afore—,<sup>45</sup> lo que significa que casi ninguna contará con ingresos propios cuando su edad o alguna lesión les impidan seguir trabajando, eso sin contar el ya de por sí desigual y empobrecedor modelo de pensiones.<sup>46</sup> El 98 % tampoco tiene incapacidad laboral con goce de sueldo —por enfermedad, accidente o maternidad—,<sup>47</sup> lo que quiere decir que sus empleadores dejan de pagarles cuando ellas no pueden trabajar, incluso si es debido a un riesgo laboral —como un accidente en casa del empleador o en el traslado, usualmente largo, a sus lugares de trabajo—. La falta de acceso a la seguridad social del Estado implica que las TH quedan a merced de la voluntad de sus empleadores. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis) 2017,<sup>48</sup> en 7 de cada 10 casos las TH pagaron sus gastos médicos —consulta y medicinas— la última vez que se enfermaron, y sólo en 1 de cada 10 los pagaron sus empleadores.

<sup>45</sup> En México actualmente existen dos sistemas de ahorro para el retiro. El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), administrado por instituciones públicas, estuvo vigente hasta 1997 y a partir de esa fecha se introdujo un nuevo esquema de ahorro en cuentas individuales en Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores), que en su mayoría son instituciones privadas.

<sup>46</sup> Incluso quienes tengan Afore no alcanzarán a tener una pensión, Jorge Martínez Aviña y Tonatiuh, *Una propuesta para reformar el sistema de pensiones en México*, CISS, México, 2020. Disponible <https://ciss-bienestar.org/cuadernos/pdf/Una-propuesta-para-reformar-el-sistema-de-pensiones-en-mexico.pdf>

<sup>47</sup> No existe una variable que dé cuenta de esta prestación en específico. La información reportada se refiere a las personas que tienen acceso a los servicios médicos del IMSS o el ISSSTE como prestación laboral, pues automáticamente tienen acceso a la incapacidad.

<sup>48</sup> INEGI, “Encuesta Nacional Sobre Discriminación”, INEGI, México, 2017. Disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/default.html>

Respecto a otras prestaciones laborales, el panorama tampoco es muy alentador. Sólo 1 de cada 4 (25 %) recibe un aguinaldo, independientemente del monto, probablemente porque algunos de sus empleadores tienen la voluntad de respetar esta prestación —que en realidad es obligatoria—. En cambio, el 94 % carece de vacaciones con goce de sueldo —que también es un derecho estipulado en la LFT—. Prácticamente ninguna —menos del 1 %— tiene prestación de guardería o de crédito para la vivienda, lo que cobra mayor relevancia si recordamos que una gran proporción son madres solas (el 38 %). Cuando no hay acceso a las guarderías, las madres trabajadoras, en especial quienes no comparten la responsabilidad de la crianza con los padres, enfrentan muchas presiones y dificultades para compaginar las tareas de cuidado con sus empleos, lo cual puede poner en riesgo sus ingresos o a sus hijos. Por otro lado, la falta de acceso a créditos de vivienda no se corresponde con la carga desproporcionada de la responsabilidad parental que enfrentan.

El acceso a la seguridad social entre la población más desprotegida es crucial; es un derecho humano cuya garantía recae principalmente en el Estado y comprende tanto las transferencias como los servicios necesarios para que las personas puedan alcanzar el bienestar.<sup>49</sup> Su propósito es proteger a las

---

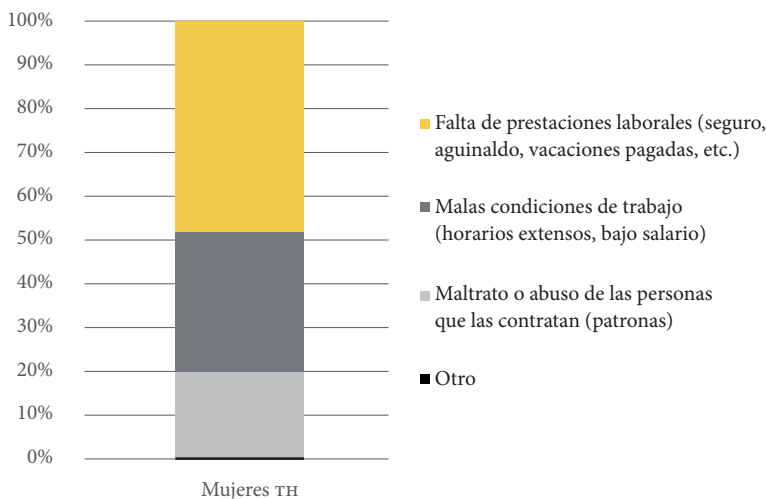
<sup>49</sup> La CISS concibe a la seguridad social como “un derecho humano que tiene como objetivo contribuir al bienestar personal y social, y que comprende un conjunto de transferencias y servicios de carácter solidario y público, cuya responsabilidad fundamental recae en el Estado, y que buscan proteger a los individuos y las colectividades ante riesgos sociales, que reducen la vulnerabilidad social y promueven la recuperación ante las consecuencias de un riesgo social materializado, dignificando así las distintas etapas de la vida, y promoviendo la inclusión y el reconocimiento de la diversidad social”. Mariela Sánchez-Belmont Montiel, Miguel Ángel Ramírez Villela y Frida Romero Suárez, *Propuesta conceptual para el análisis de la seguridad social desde la CISS*, CISS, Ciudad de México, 2019. Disponible en <https://ciss-bienestar.org/cuadernos/pdf/Propuesta-conceptual-para-el-analisis-de-la-seguridad-social-desde-la-CISS.pdf>

personas de los riesgos sociales que enfrentan, reducir la vulnerabilidad al daño y promover la recuperación. Las TH precisamente enfrentan mayores riesgos asociados a su situación socioeconómica previa y a la discriminación estructural, y tienen menos acceso a recursos, transferencias y servicios para hacer frente a tales riesgos.

De hecho, la pandemia por COVID-19 ha profundizado las condiciones de desigualdad y falta de seguridad social relatadas hasta el momento. Las TH no pueden realizar tareas a distancia, por lo que tienen que exponerse al riesgo de contagio. De igual forma, nada garantiza que los empleadores provean — como es su obligación— las condiciones de higiene necesarias para realizar sus actividades y —al no contar con seguridad social— quedan sujetas a la disposición y la posibilidad del empleador para cubrir los gastos en caso de contraer la enfermedad. En síntesis, la gran mayoría de las personas que se dedica a esta labor se encuentra en condiciones más desfavorables que otros sectores para enfrentar los riesgos sociales producto de la pandemia.

En vista de lo anterior, no sorprende que ellas mismas consideren que el principal problema que enfrentan es la falta de acceso a prestaciones laborales, seguido de las malas condiciones de trabajo como los bajos salarios (ver Gráfica 5). Con todo, es alarmante que el 19 % de ellas consideren que el problema más importante es el maltrato o abuso de sus empleadores, pues habla de las diferentes formas de violencia que experimentan debido a su ocupación. La discriminación es un factor fundamental para comprender la situación de las TH en México y se analizará en un siguiente apartado.

**Gráfica 6.** ¿Cuál considera que es el principal problema para las empleadas domésticas en el país, hoy en día?



**Fuente:** Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación, 2017.

Ahora bien, además de la falta de derechos laborales que permitirían disminuir los riesgos sociales a los que están expuestas, las TH se desempeñan en condiciones de desventaja incluso dentro del conjunto de los empleados domésticos, de otros trabajadores no calificados o de los empleados de limpieza en ámbitos no domésticos, lo cual refleja la gran injusticia y discriminación que se ejerce contra ellas.

### Desigualdad en las condiciones laborales

Como se expuso en el primer apartado, el trabajo del hogar tiene condiciones laborales desfavorables por las diversas for-

mas de discriminación simultánea que viven las TH. El hecho de ser mujeres, el sexismo que resulta en la feminización de la ocupación y la domesticidad de este empleo, son tres ejes de desventaja y discriminación para las TH. Es difícil —y quizá fútil— contabilizar por separado las desventajas que genera cada uno de dichos factores, pues se retroalimentan unos a otros. Sin embargo, es posible comparar sus efectos contrastando las condiciones laborales de las TH con las de otros grupos de trabajadores. Este ejercicio permite constatar que ellas se encuentran en desventaja en varios ámbitos, incluso entre las diferentes formas de trabajo precario.

El primer eje de desigualdad es el sexo, y para contrastar las diferencias entre hombres y mujeres en trabajos similares, se compara a las TH con los empleados domésticos hombres. El segundo eje es la domesticidad del empleo, y en este caso se contrasta con los trabajadores de limpieza comercial. La feminización del empleo es otro eje, que se examina contrastando el trabajo del hogar con otro empleo no calificado, pero completamente masculinizado: la albañilería<sup>50</sup> (ver Tablas A y B en el Anexo 1).

La Gráfica 7 muestra la comparación del sueldo, el tiempo de trabajo remunerado y el sueldo por hora de cada uno de estos conjuntos de trabajadores (los datos se muestran en términos de proporción respecto a las TH). Como se puede observar, todos

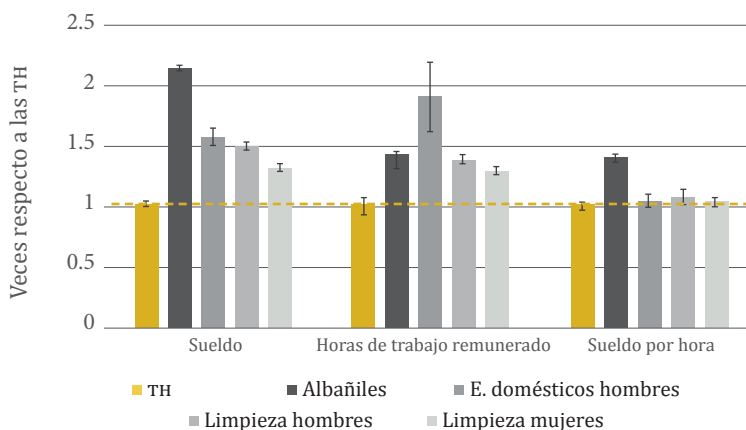
<sup>50</sup> Esta categoría incluye a los trabajadores no calificados de la construcción en general: albañiles, yeseros, plomeros, pintores, instaladores de azulejo, etc. Más del 99 % son hombres. No se consideró a las pocas mujeres con esta profesión en el cálculo de las cifras reportadas. Aunque en México hay aproximadamente la misma cantidad de TH que albañiles, el trabajo del hogar es una actividad mucho más frecuente entre las mujeres de lo que el trabajo no calificado en la construcción es en los hombres: 11 de cada 100 mujeres ocupadas se dedican al trabajo del hogar, mientras que sólo 7 de cada 100 hombres se dedican al trabajo no calificado en la construcción.

los grupos mencionados tienen un sueldo promedio mayor que el de las TH. Los albañiles ganan, en promedio, más del doble que una trabajadora del hogar, y las mujeres empleadas en limpieza comercial ganan aproximadamente un 30 % más. Es decir, otros empleos precarios y no calificados generan más ingresos que el trabajo del hogar, incluso cuando las actividades son las mismas, pero en espacios públicos, como la limpieza comercial. Sin embargo, el tiempo de trabajo remunerado —es decir, la jornada laboral— de todos los grupos es mayor que el de las TH: desde 7 horas más a la semana en el caso de las mujeres empleadas en limpieza comercial, hasta 23 horas semanales más entre los empleados domésticos hombres. En consecuencia, cuando se dividen los ingresos entre el tiempo de trabajo remunerado, el sueldo por hora de todos los grupos es prácticamente igual, excepto en el caso de los albañiles, que por hora ganan un 40 % más. Por lo tanto, el trabajo de la construcción —masculinizado, no calificado y no doméstico— tiene mejores ingresos que el empleo no calificado doméstico (hombres empleados domésticos), no doméstico (trabajadores de limpieza comercial) y doméstico feminizado (trabajadoras del hogar).

Hasta aquí, la desigualdad que se observa se relaciona con el tiempo dedicado al trabajo remunerado y con el trabajo de la construcción, que se considera un trabajo “de hombres” y está completamente masculinizado. Las labores domésticas han sido, histórica y culturalmente, consideradas como tareas “de mujeres” o tradicionalmente asignadas al género femenino, que en las sociedades patriarcales se valoran menos que las tareas tradicionalmente asignadas a los hombres, lo que podría explicar que el trabajo doméstico y de limpieza comercial se encuentren en desventaja con respecto al de construcción.



**Gráfica 7.** Ingresos y tiempo de trabajo de diferentes grupos de trabajadores



**Fuente:** Elaboración propia con datos de la ENOE 2019, primer trimestre.

Sin embargo, también existe el trabajo no remunerado,<sup>51</sup> y cuando se considera en el análisis es mucho más visible la desigualdad que experimentan las TH. Las mujeres que se dedican al trabajo del hogar en promedio realizan 28 horas semanales de trabajo no remunerado, en comparación con las 33 que dedican al remunerado. Es decir, tienen una segunda jornada no remunerada que dura casi lo mismo que la primera. En cambio, los hombres empleados domésticos, en la construcción o en la limpieza comercial dedican en promedio sólo 9 horas a la semana al trabajo no

<sup>51</sup> La ENOE incluye información sobre el tiempo dedicado al trabajo no remunerado. Éste incluye las siguientes actividades: a) cuidar o atender sin pago, de manera exclusiva a niños, ancianos, enfermos o discapacitados; b) realizar compras, llevar cuentas o realizar trámites para el hogar o encargarse de la seguridad; c) llevar a algún miembro del hogar a la escuela, cita médica u otra actividad; d) construir o ampliar su vivienda; e) reparar o dar mantenimiento a su vivienda, muebles, aparatos electrodomésticos o vehículos; f) realizar los quehaceres de su hogar; g) prestar servicios gratuitos a su comunidad.

remunerado. De esta manera, si se suma todo el trabajo que realizan las personas, se observa que la remuneración que reciben las TH es considerablemente menor que la del resto de los empleados domésticos. En otras palabras, las TH sólo reciben recompensa monetaria por una parte de todo el trabajo que realizan, mientras que los varones dedicados a la construcción o al trabajo doméstico o de limpieza comercial reciben remuneración por casi todo el trabajo que realizan.

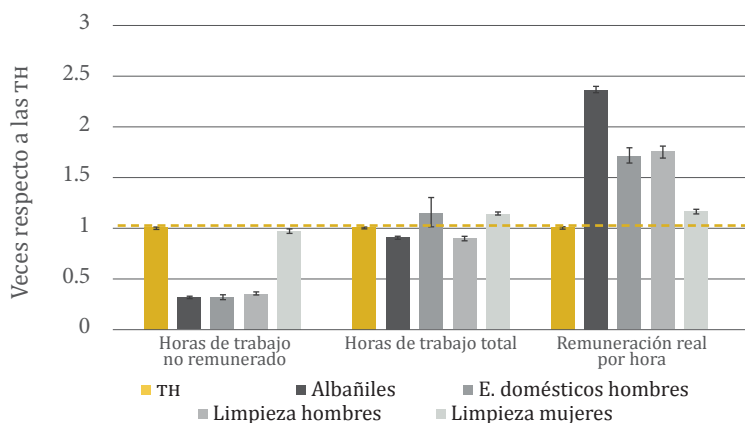
La Gráfica 8 muestra el tiempo de trabajo no remunerado, el tiempo total de trabajo (tiempo de trabajo remunerado más tiempo de trabajo no remunerado) y la remuneración real por hora (ingresos entre tiempo total de trabajo) de cada grupo de trabajadores. Como se puede ver en la primera sección de la gráfica, hay un claro sesgo de género en el tiempo que se dedica al trabajo no remunerado, lo que coloca a las mujeres en desventaja, particularmente a las TH. En la gráfica anterior observamos que los hombres tienen jornadas promedio bastante más largas que las TH; sin embargo, al observar la segunda sección de la Gráfica 8, vemos que cuando se considera el tiempo total de trabajo, los hombres albañiles y de limpieza comercial trabajan menos horas que las TH. Los empleados domésticos varones trabajan la misma cantidad de horas en total y las mujeres empleadas en limpieza comercial trabajan más horas.

El problema con el trabajo no remunerado es que, sin importar cuánto trabaje la persona, sus ingresos no aumentan. Y, adicionalmente, el tiempo que se dedica a actividades no remuneradas es tiempo que no se puede utilizar para ganar dinero. Como resultado de la carga desproporcionada de trabajo no remunerado, los ingresos por hora de las TH se reducen a la mitad cuando se considera el tiempo total de trabajo. En promedio, las TH reciben

30.6 pesos por hora de trabajo remunerado, pero la cifra se reduce a 15.5 pesos por hora cuando se considera el total del trabajo que realizan. En cambio, entre los hombres empleados en limpieza comercial, las cifras son 32.5 pesos y 29.9 pesos, respectivamente.

Al dividir la remuneración que reciben los trabajadores entre el número total de horas que laboran, observamos que todos ganan más que las TH. La hora de trabajo de un albañil se paga casi al triple que la de una TH, y los empleados domésticos o de limpieza comercial varones reciben casi el doble (ver la tercera sección de la Gráfica 8).

**Gráfica 8.** Trabajo no remunerado, trabajo total y remuneración por hora de trabajo total de diferentes grupos de trabajadores



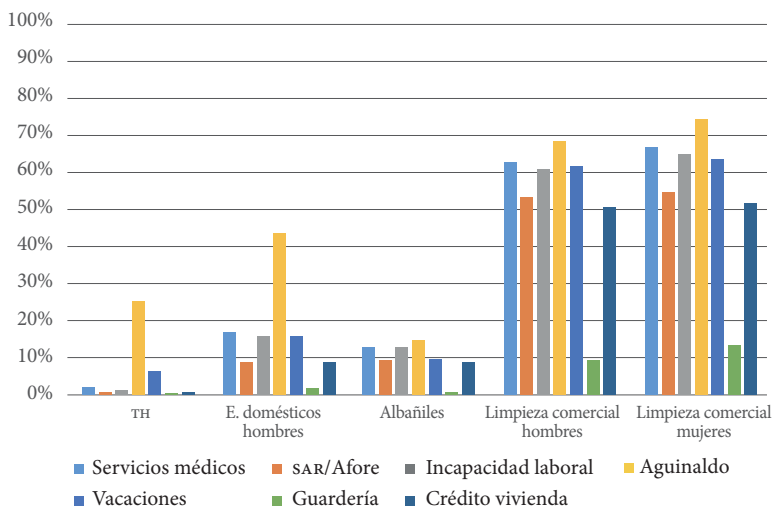
**Fuente:** Elaboración propia con datos de la ENOE 2019, primer trimestre.

Dedicar menos tiempo al trabajo remunerado y más al no remunerado coloca a las TH en desventaja con respecto a otros empleos precarios. El hecho de que las TH dediquen tantas horas al trabajo no remunerado no es responsabilidad del empleador, sino que debe ser objeto de la política pública, pues la sociedad en

su conjunto se beneficia de las tareas de reproducción social que ellas realizan. Si los costos y los riesgos del trabajo de reproducción social no están cubiertos por un empleador, deberían estar cubiertos por las instituciones, no por las trabajadoras.

Sin embargo, los bajos salarios, la falta de prestaciones y las dificultades para obtener aumentos de sueldo sí son responsabilidad de los empleadores, y de la falta de vigilancia institucional de las condiciones laborales de las TH. La Gráfica 8 muestra el acceso a prestaciones laborales de cada grupo de trabajadores, y ahí se puede observar que el acceso a éstas es otro ámbito de clara desigualdad dentro de los grupos de trabajos precarios. En general, las TH no tienen acceso a las prestaciones que establece la LFT —lo cual es una clara violación a sus derechos y un ámbito de clara desigualdad con otros empleos similares—. Las prestaciones que dependen directamente de los empleadores, como el aguinaldo o las vacaciones, son un poco más frecuentes, aunque no alcanzan ni a 3 de cada 10 trabajadoras en el mejor de los casos. En cambio, los empleados domésticos y los albañiles varones tienen acceso a las prestaciones de ley en aproximadamente el 10 % de los casos. Tanto el empleo doméstico, como el trabajo no calificado en la construcción son ocupaciones predominantemente informales y, sin embargo, los hombres empleados domésticos y los albañiles tienen mayor acceso a la seguridad social y a prestaciones laborales que las trabajadoras del hogar. Por su parte, aunque la limpieza comercial es comúnmente subcontratada y tiene salarios bajos, también es mayoritariamente formal, lo cual podría resultar atractivo para los trabajadores y representar para ellos una suerte de compensación por los bajos ingresos. Por ende, los trabajadores de limpieza comercial tienen prestaciones en una proporción mucho mayor que los otros tres grupos aquí analizados (ver Tabla C en el Anexo 1).

**Gráfica 9.** Comparación del acceso a prestaciones laborales entre las mujeres trabajadoras del hogar y otros trabajadores



**Fuente:** Elaboración propia con datos de la ENOE 2019, primer trimestre.

**Nota:** incapacidad laboral codifica que la persona tenga IMSS o ISSSTE, pues estas son las instituciones que la otorgan.

En breve, lo que se observa en las gráficas anteriores es que las TH tienen sueldos menores, mayor carga de trabajo total y menor acceso a seguridad social, prestaciones y derechos laborales que otros tipos de empleos precarios. Esta situación es producto de la discriminación y la desigualdad actuales, sumadas a la desigualdad estructural y la consecuente acumulación histórica de desventajas por ser mujeres, por provenir de comunidades rurales o indígenas, o de familias que han vivido en pobreza durante generaciones; por tener niveles educativos bajos, por carecer de redes sociales que les permitan insertarse en mejores empleos, entre otros factores. Como resultado, no se puede esperar que la dinámica propia de esta relación laboral produzca las mejoras ne-

cesarias en las condiciones laborales de las TH, y se requiere de la intervención de la política pública. El Estado debe asumir su responsabilidad en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de estas trabajadoras. Esto implica diseñar los mecanismos que garanticen el acceso a la seguridad social, vigilar las condiciones laborales, visibilizar la importancia de este trabajo y promover la valoración social de quienes realizan estas tareas.

### 2.3 Discriminación

La falta de prestaciones laborales de las TH también puede entenderse como una forma de discriminación, pues es una negación injustificada de sus derechos. Sin embargo, no es la única forma de discriminación que viven, ni la más directa. En 2017, la ENADIS<sup>52</sup> capturó las experiencias de discriminación de las mujeres y, particularmente, de las mujeres trabajadoras domésticas.

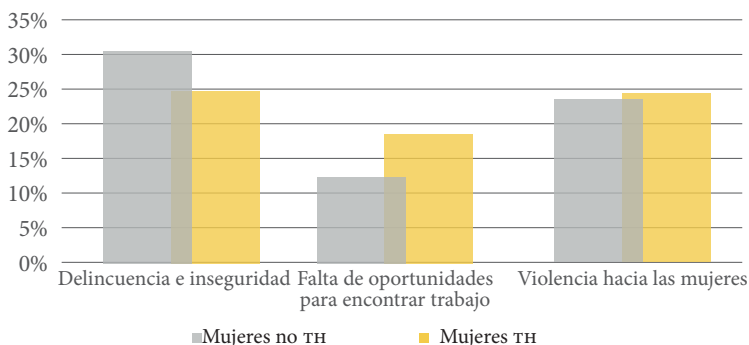
La percepción de las TH sobre el respeto a los derechos de las mujeres es más negativa que la del resto de las mujeres que tienen otra ocupación.<sup>53</sup> Adicionalmente, la mayoría de las TH considera que sus derechos se respetan menos que los de las mujeres en general, pues 57 % considera que se respetan poco o nada.

Asimismo, las TH consideran con mayor frecuencia que otras mujeres que su principal problema es la falta de oportunidades para encontrar empleo, lo cual habla de que este tipo de empleo es una salida ante la necesidad de generar ingresos y la imposibilidad de encontrar un trabajo mejor.

<sup>52</sup> INEGI, “Encuesta Nacional Sobre Discriminación”, 2017.

<sup>53</sup> Entre las mujeres que no son trabajadoras del hogar, el 43 % considera que los derechos de las mujeres se respetan poco o nada. Entre las trabajadoras del hogar el porcentaje sube a 49 y la diferencia es estadísticamente significativa:  $p < .001$ .

**Gráfica 10.** ¿Cuál considera que es el principal problema para las mujeres en el país, hoy en día?



**Fuente:** Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación, 2017.

Finalmente, las TH sufren más formas de discriminación que otras mujeres<sup>54</sup> (por ejemplo, que las rechacen o las excluyan de actividades sociales): las mujeres mexicanas que no son TH reportaron experimentar en promedio cuatro formas de discriminación, mientras que las TH reportaron seis.<sup>55</sup> También sufren discriminación por mayor diversidad de causas<sup>56</sup> (por ejemplo, por

<sup>54</sup> La ENADIS 2017 pregunta si la encuestada ha vivido cinco situaciones de discriminación diferentes, que son:

1. Que lo(a) rechacen o excluyan de actividades sociales.
2. Que lo(a) hagan sentir o miren de forma incómoda.
3. Que lo(a) insulten, se burlen o le hayan dicho cosas que le molestaran.
4. Que lo(a) amenacen, empujen o jaloneen.
5. Que lo(a) obliguen a salir de alguna comunidad.

<sup>55</sup> La diferencia es estadísticamente significativa:  $p < .001$ .

<sup>56</sup> La ENADIS 2017 pregunta si la encuestada ha sido discriminada o menospreciada por 10 rasgos diferentes, que son:

1. Su tono de piel.
2. Su manera de hablar.
3. Su peso o estatura.
4. Su forma de vestir o arreglo personal (tatuajes).
5. Su clase social.
6. El lugar donde vive.
7. Sus creencias religiosas.
8. Ser mujer.

su tono de piel): las mujeres que no son TH fueron discriminadas por cuatro motivos diferentes en promedio, mientras que las TH fueron discriminadas por siete.<sup>57</sup> Asimismo, experimentan discriminación en mayor diversidad de ámbitos<sup>58</sup> (por ejemplo, el laboral o escolar): el promedio para las mujeres que no son TH es de dos, mientras que el promedio para las TH es de cuatro.<sup>59</sup>

Uno de los efectos de las múltiples formas de discriminación es el maltrato que sufren las TH de parte de sus empleadores. Éste puede tomar diversas formas, como el trato con desprecio por su apariencia u ocupación, prohibirles hablar en su lengua materna, insultos o acusaciones falsas de robo. Dos de cada 10 TH consideran que el maltrato es el principal problema que enfrentan (ver Gráfica 6). En este ambiente de abuso y violencia, la exigencia de derechos laborales puede volverse una preocupación secundaria frente a la protección de la integridad personal más elemental.

Es posible que las mujeres más vulnerables a la discriminación sean atraídas u orilladas al trabajo del hogar, pero ejercer esa profesión también las expone a ser discriminadas. Quizás ocurren ambos procesos de forma simultánea. En todo caso, queda claro que es un problema estructural que requiere atención focalizada.

---

9. Su edad.

10. Su preferencia sexual.

<sup>57</sup> La diferencia es estadísticamente significativa  $p < .001$ .

<sup>58</sup> La ENADIS 2017 pregunta si la encuestada ha sido discriminada o menospreciada (la ignoraron, rechazaron o agredieron) en diferentes ámbitos:

1. En el trabajo o la escuela.
2. En su familia.
3. En los servicios médicos (consultorios, clínicas u hospitales).
4. En alguna oficina de gobierno.
5. En un negocio, centro comercial o banco.
6. En la calle o transporte público.
7. En las redes sociales.
8. Otro.

<sup>59</sup> La diferencia es estadísticamente significativa:  $p < .001$ .



## ACCESO DE LAS TH A LA SEGURIDAD SOCIAL

La discriminación estructural e histórica de clase y de género que se analizó en el primer apartado sitúa a las mujeres en una posición de desventaja en muchos ámbitos, incluyendo la forma en que se insertan en el mercado laboral. La manera en que los hogares en general y las mujeres en particular enfrentaron la crisis económica a finales del siglo xx reflejó dichas desventajas y sus efectos son visibles en el caso que nos ocupa: las TH. Se trata de mujeres adultas con dependientes, que en una proporción considerable son las principales o únicas responsables de sostener a sus familias. Su nivel educativo y carga de trabajo no remunerado les impiden el acceso a empleos calificados de tiempo completo. Estas características parecerían orillarlas a empleos más flexibles, pero más precarios, con ingresos bajos y sin acceso a prestaciones.

Durante mucho tiempo, la falta de acceso a la seguridad social formó parte de la institucionalización de la desigualdad. Hasta el año 2018, la LFT establecía que la inscripción de las trabajadoras del hogar a la seguridad social quedaba a voluntad de los empleadores. Sin embargo, en diciembre de 2018, a partir de la resolución del juicio de amparo directo 9/2018, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) emitió una sentencia que declara inconstitucional que los empleadores no estén obligados a inscribirlas, pues consideró que no hay fundamento para que la LFT las excluyera del régimen obligatorio de seguridad social. La sentencia manifiesta que se trata de una situación de discriminación de género e

instruyó al IMSS a que “implemente un ‘programa piloto’ que tenga como fin diseñar y ejecutar un régimen especial de seguridad social para las trabajadoras del hogar”.<sup>60</sup>

A partir de tal sentencia histórica se puso fin a décadas de desigualdad legalizada y se comenzó a revertir la discriminación que experimentan cotidianamente las trabajadoras del hogar con acciones legales y administrativas. Como primera acción, en abril de 2019, el IMSS lanzó un programa piloto para la incorporación de las TH a la seguridad social, con miras a que “en un plazo no mayor a 18 meses a partir de la implementación del referido programa piloto, el IMSS se encuentre en posibilidades de proponer al Congreso de la Unión las adecuaciones legales necesarias para la incorporación formal del nuevo régimen especial de seguridad social para las trabajadoras del hogar”.<sup>61</sup>

Una segunda acción fue añadir el artículo 334 bis a la LFT, en julio de 2019.<sup>62</sup> En este artículo se reconoció que las personas trabajadoras del hogar deben tener acceso a la seguridad social de manera obligatoria como prestación laboral, además de vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso y aguinaldo. Y, finalmente en diciembre del 2019, el Senado ratificó el convenio 189 de la OIT sobre el trabajo del hogar,<sup>63</sup> que fue registrado el 3 de julio de 2020 y entrará en vigor un año después de esa fecha.<sup>64</sup> Estas acciones son apenas el primer paso de un necesario y pro-

<sup>60</sup> SCJN, Amparo Directo 9/2018 (Relacionado con el amparo directo 8/2018), México, 2018, p. 2. Disponible en <http://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=232168>

<sup>61</sup> *Ibid.*, p. 3.

<sup>62</sup> Publicado en el DOF el 2 de julio de 2019. Disponible en [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5564651&fecha=02/07/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5564651&fecha=02/07/2019)

<sup>63</sup> Publicado en el DOF el 21 de enero del 2020. Disponible en [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5584423&fecha=21/01/2020](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5584423&fecha=21/01/2020)

<sup>64</sup> Los convenios de la OIT deben registrarse formalmente. Véase <http://www.onu.org.mx/que-significa-el-deposito-por-mexico-del-convenio-189-sobre-trabajadores-domesticos/>

fundo cambio social en la forma en que se ejerce la profesión del trabajo del hogar y en la relación que tienen los mexicanos con el trabajo doméstico. Todavía hay mucho camino por recorrer para que los derechos se conviertan en hechos.

A pesar de que, gracias a los cambios en la LFT, ahora es obligatorio para los empleadores inscribir a las TH a la seguridad social, el acceso sigue siendo muy escaso (el 1 % a través del programa piloto). Esto indica que la falta de acceso a la seguridad social no sólo es producto de las leyes, pues al modificarse éstas y ponerse a disposición de los usuarios un procedimiento administrativo específico para esta población, no se observó un cambio radical en la inscripción de las TH al IMSS. Por el contrario, las leyes que discriminaban a las TH eran reflejo de las dinámicas, arreglos y construcciones sociales alrededor del trabajo del hogar. Por lo tanto, un programa exitoso de incorporación debe enfocarse en modificar esos factores sociales al tiempo que se ofrece un mecanismo práctico y amigable para la inscripción.

A continuación, se analizan las características del programa piloto de incorporación a la seguridad social para identificar sus aciertos y contribuir en el planteamiento de algunas mejoras que deben considerarse en su diseño final. Primero se describen las características del programa, el procedimiento para la inscripción y los resultados obtenidos a la fecha. Después se analizan los aciertos y obstáculos del programa en función de las características del trabajo del hogar que se abordaron en los dos primeros apartados. También se proponen estrategias para adecuar el programa a las necesidades del trabajo del hogar. El objetivo es lograr el acceso *de facto* de las TH a la seguridad social en el menor tiempo posible y así revertir una manifestación de las múltiples formas de desigualdad estructural que enfrentan cotidianamente.

En donde resulta pertinente, se hace referencia a la experiencia de otros países en la instrumentación de algunos mecanismos de los que se proponen aquí. Si se desea profundizar en el análisis regional, se puede consultar el cuaderno *Seguridad social para personas trabajadoras del hogar en México: una propuesta*,<sup>65</sup> donde se examinan las experiencias de la región en modelos de incorporación de las TH a la seguridad social. Ahí se desglosan las tasas de cobertura, las sanciones, la fiscalización, los mecanismos facilitadores para la contribución, los esquemas de contribución, la forma de recaudación, la forma de inscripción, los responsables de la inscripción, el tipo de vínculo laboral y la obligatoriedad de la seguridad social en diferentes países de América, y los aspectos que se consideran esenciales para un modelo de incorporación exitoso.

### 3.1 El programa piloto del IMSS

El programa piloto de incorporación de las trabajadoras del hogar a la seguridad social surgió a partir de la sentencia de la SCJN.<sup>66</sup>

<sup>65</sup> Turrent Hegewisch *et al.*, *op. cit.*, 2019.

<sup>66</sup> La sentencia dicta que:

[...] en ese régimen especial se deben proporcionar, como mínimo, los seguros de: (1) riesgos de trabajo; (2) enfermedades; (3) maternidad y guarderías; (4) invalidez y vida; (5) retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

El régimen social propuesto debe tomar en cuenta las particularidades del trabajo doméstico, como lo es que las trabajadoras laboran en algunos casos para más de un patrón y que las relaciones laborales usualmente no están establecidas mediante un contrato de trabajo. El régimen especial debe ser de carácter obligatorio y no voluntario. Asimismo, deberá de resultar de fácil implementación para los patrones, para lo cual se deberá considerar la posibilidad de excusar que los patrones se encuentren inscritos ante el SAT.

Teniendo en cuenta que la finalidad de los anteriores lineamientos consiste en que, en un plazo no mayor a 18 meses a partir de la implementación del referido programa piloto, el IMSS se encuentre en posibilidades de proponer al Congreso de la Unión las adecuaciones legales necesarias para la incorporación formal del nuevo sistema espe-

Inició operaciones en abril de 2019,<sup>67</sup> y permite el registro de la trabajadora y sus empleadores a través de una plataforma en Internet o en alguna subdelegación del IMSS. A diferencia de otras luchas y conquistas laborales que logran cambios de abajo hacia arriba, en este caso el origen del programa fue un proceso de arriba hacia abajo, que ocurrió por instrucción directa de la SCJN.<sup>68</sup>

### 3.1.1 Procedimiento para el registro

Para que una trabajadora del hogar se inscriba a la seguridad social mediante el programa piloto del IMSS, se deben seguir una serie de pasos que se describen brevemente a continuación.

1. La trabajadora debe reunir la información y los documentos solicitados, tanto de ella como del empleador.

De la trabajadora	Del empleador
Nombre	Nombre
Número de seguridad social	Domicilio(s) del (los) patrón(es).
Domicilio	CURP (opcional)
CURP (cuando se realice a través del portal)	
Correo electrónico	

cial de seguridad social para las trabajadoras del hogar, y en ese sentido, en un plazo no mayor a 3 años, se logre obtener la seguridad social, efectiva, robusta y suficiente a la totalidad de las empleadas domésticas en el país. SCJN, 2018, pp. 2-3.

<sup>67</sup> Las reglas de operación se publicaron en el DOF el 29 de marzo de 2019. Disponible en [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5555925&fecha=29/03/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5555925&fecha=29/03/2019)

<sup>68</sup> En otros países de la región, como Argentina y Uruguay, las luchas y demandas de las trabajadoras han tenido un papel central en las mejoras a las condiciones de trabajo, incluyendo el acceso a la seguridad social y las organizaciones de trabajadoras tienen mayor fuerza y presencia.

2. La trabajadora debe capturar la información en una solicitud de aseguramiento, ya sea en el portal de Internet o en la subdelegación del IMSS.
3. Con el llenado de datos en la solicitud, el sistema genera una línea de captura para el pago de cuotas a partir de la información registrada.
  - Se especifica el sueldo de la TH y los días que trabaja con cada empleador. El sueldo mínimo para que la trabajadora se inscriba es de 3819.82 MXN mensuales<sup>69</sup> en total (puede ser la suma de los salarios que obtiene de varios empleadores).
  - A partir de esta información, se calculan las cuotas que deben pagar la trabajadora y cada uno de los empleadores.
  - Se genera un formato de inscripción que debe imprimirse y firmarse por duplicado —uno para la trabajadora y otro para el empleador— y es el comprobante de registro y cuotas a pagar.
  - También se genera un documento con una línea de captura para poder efectuar el pago en el banco.
  - Los documentos que genera el sistema se envían al correo electrónico registrado.

---

<sup>69</sup> Equivalentes a 159 USD en mayo de 2020.

	Empleador único	Cuotas por empleador (cinco empleadores, uno por cada día de la semana)
Ingreso total mínimo de la trabajadora	3819.82 MXN	3819.82 MXN
Número de días trabajados al mes	1	4 (uno por semana con cada empleador)
Cuotas del empleador	1029.52 MXN	205.92 MXN
Cuotas de la trabajadora	0 MXN <sup>70</sup>	0 MXN
Cuotas totales	1 029.52 MXN	1 029.52 MXN

**Fuente:** IMSS. Disponible en [https://adodigital.imss.gob.mx/ithogar\\_calculadora/](https://adodigital.imss.gob.mx/ithogar_calculadora/)

4. El pago de cuotas se efectúa en sucursales o portales bancarios<sup>71</sup> con la línea de captura generada mes con mes en el portal o en la subdelegación.

- El pago total de las cuotas se realiza en una sola transacción, sin importar si corresponden a uno o más empleadores o a la trabajadora.
- Los pagos a través de portales bancarios requieren tener una cuenta bancaria, transferir el monto exacto de las

<sup>70</sup> Esta información corresponde a la calculadora del IMSS. Disponible en [https://adodigital.imss.gob.mx/ithogar\\_calculadora/](https://adodigital.imss.gob.mx/ithogar_calculadora/). Sin embargo, cuando se hace el registro y se emite una línea de captura para el pago de cuotas, se genera un cargo de 91 MXN para la trabajadora, que se descuentan de las cuotas patronales. Así pues, los cargos reales que hace el IMSS son 90.71 MXN a la trabajadora y 921.10 al empleador para reunir un total de 1011.81 cuando la trabajadora gana 3820 MXN al mes.

<sup>71</sup> La opción de pago en portales bancarios se habilitó durante la pandemia y no es una opción que regularmente esté disponible. En caso de pagar en un portal bancario, la persona (en la lógica del programa piloto es la trabajadora) debe enviar el comprobante de pago por correo electrónico. Véase <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pth/Aviso-Trabajadoras-Hogar.pdf>

cuotas a pagar, indicar como referencia el Número de Seguridad Social de la persona trabajadora del hogar y remitir un correo electrónico con el comprobante de pago.

- Se paga por adelantado con fecha límite del día 20 del mes para que la trabajadora quede cubierta durante el mes siguiente.

#### 5. Registro en el centro de salud.

- A partir del día primero del mes siguiente al pago realizado, las personas trabajadoras del hogar pueden darse de alta en la clínica que les corresponda.
- El alta se puede hacer de forma presencial en la clínica, a través del portal de Internet o en la *app* IMSS Digital.

#### 3.1.2. Cobertura

El registro de las trabajadoras del hogar en el programa piloto permite que tengan acceso a las siguientes prestaciones:

1. Servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos y atención obstétrica.
2. Incapacidades por riesgo de trabajo, por enfermedad o por maternidad.<sup>72</sup>
3. Pensión por invalidez y vida.
4. Fondo para el retiro.
5. Prestaciones sociales (velatorios, guarderías).

<sup>72</sup> El IMSS otorga un subsidio para el pago de salarios del 100 % en el caso de riesgo de trabajo y en el caso de maternidad por 84 días a partir de la semana 34 de gestación. El subsidio es del 60 % en el caso de enfermedad general y por 21 días en periodos de “enlace” en el caso de maternidad. Véase <http://www.imss.gob.mx/derechoH/pago-incapacidades>



Además, el registro de una trabajadora también ofrece cobertura de seguridad social para sus beneficiarios —puede ser el cónyuge o concubinario—, los hijos y los padres de la trabajadora.

### 3.1.3. Resultados del programa durante el primer año

En abril de 2019, el IMSS informó que durante el primer mes de lanzamiento del programa piloto hubo 2500 registros, con un salario promedio de 4900 MXN a nivel nacional. Es imperioso notar que este monto es mayor al sueldo promedio que se obtiene de la ENOE y de la ENIGH, lo cual sugiere que los empleados domésticos con mayores ingresos son los que acceden al programa. De estos asegurados, el 12 % fueron hombres y el 88 % mujeres, con un rango de edad que oscilaba entre los 50 y los 60 años.<sup>73</sup> En ese momento, la distribución por sexo correspondía a la distribución nacional de los empleados domésticos que, con datos de la ENOE 2019, eran el 11 % hombres y el 89 % mujeres, incluyendo todos los tipos de trabajo doméstico, como jardineros o choferes, además de trabajadoras del hogar.

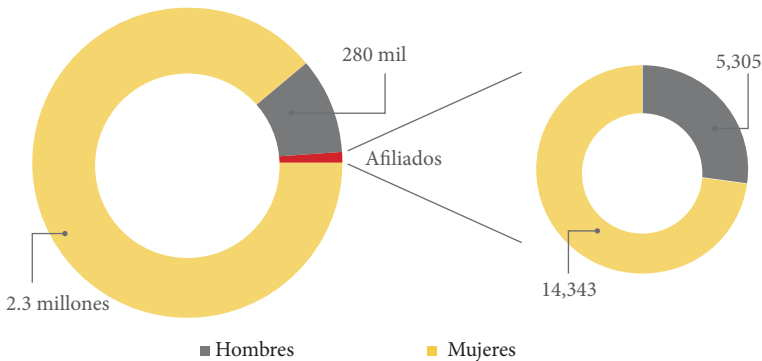
A principios de 2020, casi un año después del lanzamiento del programa piloto, 19 648 trabajadoras(es) se habían afiliado al IMSS. Si se considera también a los beneficiarios de las trabajadoras —mayoritariamente sus hijos—, el total de asegurados llega a 21 592 personas. Para ese momento, la proporción de hombres y mujeres era del 27 % y del 73 %, respectivamente. Sería de esperar que las personas empleadas domésticas accedieran al programa piloto de forma equitativa sin importar el sexo; es decir, que la

---

<sup>73</sup> La información proviene de los boletines de prensa publicados por el IMSS. Disponible en <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201904/102> No se tuvo acceso a la base de datos de afiliación al programa piloto.

distribución por sexo de los inscritos fuera igual que la distribución por sexo en esta ocupación. Sin embargo, no ocurre así. Los hombres resultan más beneficiados con el piloto, pues, son el 11 % del total, pero el 27 % de los asegurados (ver Gráfica 10). Esto puede deberse a dos factores. El primero es que tengan mayor interés o apoyo de sus empleadores para inscribirse a la seguridad social, pues prevalece la noción del hombre jefe de familia como único o principal proveedor y como llave de acceso a la seguridad social atada al empleo formal. Otra alternativa es que el ingreso mínimo establecido en el programa sea una barrera mayor para las mujeres que para los hombres, pues los segundos tienen ingresos más altos.

**Gráfica 11.** Proporción de empleados domésticos por sexo y por afiliación al programa piloto del IMSS



**Fuente:** Cálculos propios con base en la ENOE, 2019 primer trimestre, e IMSS (<http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201905/137>).

Por otro lado, la mayor proporción de los asegurados (25 %) reside en la Ciudad de México y el Estado de México. Esta distribución geográfica es más o menos igual a la que se observa en la población total de empleados del hogar. De acuerdo con la ENOE

2019, la Ciudad de México y el Estado de México agrupan el 24 % del total de empleados domésticos. Durante los primeros 10 meses del programa, el IMSS observó un promedio de permanencia del 82 % de un mes a otro, que es muy positivo.<sup>74</sup>

Las cifras anteriores contrastan con los resultados del régimen de incorporación voluntaria a la seguridad social que había operado desde 1997 hasta marzo de 2019. En esos 21 años, el número de afiliaciones apenas llegó a 3775 empleados domésticos.<sup>75</sup> Sin embargo, pese a que el piloto ha tenido mejores resultados que el régimen voluntario anterior, el porcentaje de trabajadoras afiliadas apenas alcanza el 1 %, lo cual habla de la necesidad de reformular el sistema de incorporación a la seguridad social.

### *3.2 Un régimen a la medida del trabajo del hogar*

El objetivo de implementar un programa piloto es, en última instancia, probarlo y mejorarlo con base en la experiencia. Los resultados obtenidos hasta la fecha dejan lecciones que se deben convertir en aprendizajes incorporados en la propuesta que se presente al Congreso de la Unión. Con el objetivo de contribuir con esta labor, a continuación se analizan los aciertos y las limitaciones del programa actual y se proponen algunas modificaciones que se consideran relevantes para mejorar su desempeño, manteniendo en mente que el reto no es sólo ofrecer un mecanismo administrativo eficiente, sino revertir dinámicas de desigualdad muy arraigadas que resultan en diferentes formas de exclusión, como la que persiste en el acceso a la seguridad social.

---

<sup>74</sup> Información disponible en <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201905/137>

<sup>75</sup> Véase <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201905/119>

El primer punto por destacar es que el IMSS ha generado espacios de diálogo con los diferentes actores involucrados en el trabajo del hogar. Después de iniciado el programa piloto, se llevaron a cabo cinco mesas técnicas denominadas “Diálogos por el Trabajo del Hogar”, con la participación de líderes sindicales, empresarios, trabajadoras y trabajadores del hogar, así como representantes de organismos internacionales a fin de escuchar y proponer ideas para mejorar este programa piloto.<sup>76</sup> Estas mesas de discusión se llevaron a cabo en Michoacán, Chihuahua, Quintana Roo, Nuevo León y Oaxaca, lo que contribuye a difundir tanto el programa como la importancia de que las TH estén cubiertas por la seguridad social. Es imprescindible mantener estos espacios de diálogo en el futuro para enriquecer la búsqueda de soluciones eficientes que permitan alcanzar la cobertura total de este sector de la población en el menor tiempo posible y detectar los fallos en el diseño de los mecanismos de incorporación.

El segundo acierto ha sido generar algunas alternativas prácticas para realizar el proceso de incorporación. Algunos aspectos del programa son positivos, como permitir múltiples empleadores, el registro de trabajadoras a tiempo parcial o que los trámites no requieran que el contratante se dé de alta en el Servicio de Administración Tributaria (SAT).<sup>77</sup> Con ello se eliminan algunas barreras y reticencias que podrían tener los empleadores.<sup>78</sup>

Pese a estos aciertos, hay dos grandes problemas que se observan a la luz de los resultados obtenidos a la fecha. El primero y

<sup>76</sup> Véase <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201904/080>

<sup>77</sup> El SAT es la instancia que recauda los impuestos en México.

<sup>78</sup> Tener sistemas flexibles que permitan múltiples empleadores y trabajadoras de medio tiempo ha demostrado buenos resultados en Uruguay y Argentina; los sistemas electrónicos han hecho lo propio en Brasil. Turrent Hegewisch *et al.*, *op. cit.* Véase también Larraitz Lexartza, María José Chaves y Ana Carcedo, *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y El Caribe*, OIT/FORLAC, 2016.

más preocupante es que la cobertura todavía es muy baja. Con el piloto se ha afiliado apenas el 1 % de las trabajadoras del hogar en un año. De seguir este ritmo, faltarían casi cien años para lograr la afiliación completa.

El segundo problema —también muy preocupante— es la desigualdad de género que se está reproduciendo en la afiliación. La sentencia de la SCJN identificó un problema de género en la falta de acceso de las TH a la seguridad social e instruyó a que se diseñara un nuevo régimen especial para revertir la marginación y la discriminación en el acceso a la seguridad social. Sin embargo, como se mostró arriba, entre los asegurados por medio del programa piloto, la proporción de hombres asegurados es mayor que la de empleados domésticos varones.

Para cumplir con la sentencia de la SCJN y lograr la afiliación total en un plazo de tres años,<sup>79</sup> el programa piloto y el régimen especial que derivará de él, no sólo se enfrentan al reto de ofrecer un mecanismo práctico y amigable para la inscripción de las TH a la seguridad social. Como ya se dijo, en realidad se enfrentan al enorme reto de revertir muchas décadas de estratificación ocupacional, desigualdad social y de género, y ausencia de organizaciones colectivas de defensa de derechos que colocan a 2.3 millones de mujeres trabajadoras en una desventaja tal que impide el ejercicio de derechos humanos como la seguridad social.

Ante esta situación, es importante realizar ajustes, ampliar el enfoque para mejorar los sistemas actuales y diseñar un régimen especial eficiente y de vanguardia. ¿Qué factores podrían ser los responsables de la baja incorporación y la desigualdad de géne-

---

<sup>79</sup> La sentencia dicta que “en un plazo no mayor a 3 años, se logre obtener la seguridad social, efectiva, robusta y suficiente a la totalidad de las empleadas domésticas en el país”, SCJN, 2018, p. 3.

ro en ella? ¿Cómo revertir la tendencia para alcanzar la afiliación total con igualdad de género? Ambos son problemas complejos y atenderlos requiere identificar sus causas e implementar diferentes estrategias de forma coordinada para dar una respuesta integral a los retos que se presentan.

El análisis del contexto histórico y social del trabajo del hogar (ver Capítulo 1) y del programa piloto (ver apartado 3.1), así como el estudio previo realizado por la CISS, nos permite hacer un diagnóstico de los problemas de afiliación. A partir de ello se proponen estrategias y modificaciones al programa actual para lograr una mayor incorporación en el menor tiempo posible. Abajo se describen los principales problemas del programa actual y se plantean propuestas de modificaciones para incrementar la afiliación.

### 3.2.1 Diagnóstico y propuestas

Lograr que todas las TH estén afiliadas al IMSS es una tarea compleja que involucra una variedad de factores sociales y administrativos. Sin embargo, es posible identificar algunos problemas clave que orienten un nuevo programa de incorporación más exitoso. Los primeros son de orden social y se relacionan con la dinámica de poder en la relación que usualmente existe entre la trabajadora y el empleador. En algunos aspectos, estos problemas son generalizados y trascienden el ámbito de acción del programa piloto, pero deben considerarse en el diseño de las estrategias para promover la afiliación al IMSS; de otra manera, el programa no podrá alcanzar los objetivos que se propone. Un segundo conjunto de problemas son los de orden administrativo y se relacionan con las limitaciones que presenta el programa actual. Estas limitaciones se convierten en barreras para la afiliación cuya solución depende

de rediseñar los procedimientos, los requisitos, las sanciones y la vigilancia para ajustarlos a una relación laboral sui géneris y particularmente asimétrica.

*a. El trabajo del hogar debe ser reconocido como una actividad digna y valiosa*

El primer obstáculo para mejorar las condiciones laborales de las TH —incluyendo el acceso a la seguridad social— es la falta de reconocimiento y valoración social de su actividad. El sexismo es un problema transversal a todas las desventajas laborales que viven las TH. Como se discutió en los primeros apartados, las trabajadoras viven dos formas de exclusión que se combinan. Primero, se encuentran en una ocupación feminizada que se valora poco y es mayoritariamente informal, sin acceso a prestaciones y derechos laborales. Segundo, dentro de esa ocupación tienen menos acceso que los hombres a la seguridad social. La combinación de factores reduce sus probabilidades de materializar ese derecho, pese a lo estipulado en la ley. En consecuencia, el reto para generar una inercia contraria a la exclusión actual también es doble. Se debe garantizar el acceso a la seguridad social y al mismo tiempo instrumentar los incentivos necesarios para lograr la afiliación sin sesgos de género pues, como se mostró más arriba, los hombres empleados domésticos han resultado beneficiados del programa piloto en mayor proporción. Para revertir esta tendencia se debe dar conciencia de ella a la población, particularmente a los empleadores, eliminar las barreras que afectan más a las mujeres (como el requisito del monto del sueldo para registrarse en el programa piloto) y establecer incentivos focalizados en las mujeres.

Debido a la asimetría en la relación laboral, la dinámica tradicional del empleo doméstico —con resabios de servidumbre— puede alimentar en los empleadores la idea de que tratarlas con amabilidad y respeto, o darles un mejor sueldo que otros, es más que suficiente;<sup>80</sup> o la idea de que la seguridad social no forma parte de las prestaciones fundamentales de este empleo porque no se considera realmente un trabajo sino una “ayuda” para la mujer de la casa, que sería la responsable de realizar esas tareas como trabajo no remunerado. Por ende, se debe desvincular el trabajo del hogar de las nociones de servicio y servidumbre. Los empleadores no deben concebirse como clientes, consumidores de un servicio o como patrocinadores de una persona que necesita ganar dinero, sino como personas que requieren de mano de obra para satisfacer sus necesidades. Los datos de la ENIGH 2018 muestran que los empleadores viven en los hogares con ingresos per cápita más altos del país, por lo que sería injusto que intenten beneficiarse precarizando el empleo de las TH que contratan. Sus necesidades de cuidados no pueden estar por encima de la dignidad de la trabajadora.

Actualmente, la actividad de las TH no se reconoce como un trabajo digno, serio y necesario, lo que afecta sus posibilidades de tener condiciones laborales equivalentes a otros empleos que sí reciben valoración social. Las condiciones de trabajo pueden ser tan malas de forma generalizada en prácticamente todas las facetas de la relación laboral —desde los sueldos hasta el maltrato—, que el acceso a la seguridad social no sea la preocupación más importante de las TH. Además, el hecho de tener un empleo remunerado no las exime de la responsabilidad del trabajo no re-

---

<sup>80</sup> En un contexto donde las condiciones de trabajo son tan precarias de forma tan generalizada, los derechos laborales se confunden con favores personales que el empleador otorga por voluntad propia al trabajador. Turrent Hegewisch *et al.*, *op. cit.*



munerado en sus propios hogares. Estas dos circunstancias pueden resultar en que las TH prefieren negociar otras cosas con sus empleadores, como flexibilidad de horarios o un sueldo mayor, antes que exigir la afiliación a la seguridad social.

Cambiar la concepción social del estatus ocupacional del trabajo del hogar requiere la difusión intensiva de otras formas de verlo.<sup>81</sup> Esto puede hacerse por medio de campañas publicitarias que enfatizen el hecho de que se trata de un trabajo digno y relevante socialmente. Se debe promover que las trabajadoras del hogar:

- Realizan una actividad valiosa e importante para toda la sociedad.
- Tienen derecho a la seguridad social y a las prestaciones de ley, sin importar si trabajan menos de ocho horas o menos de cinco días a la semana.
- Cuentan con derechos y sus empleadores tienen la obligación por ley de inscribirlas a la seguridad social. No es un beneficio adicional o voluntario, sino una responsabilidad legal.

Por otro lado, hacia los empleadores, es necesario enfatizar que:

- El empleo doméstico no es servidumbre sino trabajo, y debe desvincularse de una actitud servicial de parte de las trabajadoras o de una concepción de los empleadores como clientes de un servicio. Además, la ley establece que deben tener acceso a prestaciones como vacaciones pagadas, inca-

---

<sup>81</sup> La OIT coincide con este diagnóstico y encontró que representantes del IMSS reconocen esta necesidad de difusión y sensibilización. Véase Nelson Florez Vaquiro y Graciela Ben-susán, *op. cit.*

pacidad laboral y seguridad social, y es responsabilidad de los empleadores cubrir las cuotas correspondientes.

- Las trabajadoras no “ayudan”, sino que trabajan para mantenerse y proveer a sus familias. Aunque ellas y su trabajo valen por sí mismos, considerarlas como figura proveedora para sus hogares puede contribuir a cambiar la actitud de los empleadores hacia el trato con mayor equidad y respeto. Es necesario comenzar a difundir el mensaje de que son trabajadoras que —como cualquier otra— perciben un salario para mantenerse a sí mismas o a sus familias.
- Las trabajadoras no pueden ser “como de la familia” antes de recibir las prestaciones laborales que establece la ley. El empleador no es un filántropo que patrocine a una persona que necesita trabajar, sino alguien que depende vitalmente del trabajo de las TH o que delega las tareas domésticas en otra persona a cambio de un pago.
- Enfatizar la desigualdad. Es indispensable llamar la atención respecto a las desventajas de las TH dentro del gremio de los empleados domésticos o del trabajo no calificado en general. También se debe destacar las diferencias entre los distintos empleadores y las condiciones laborales que ofrecen. Dar a conocer la desigualdad ayuda a generar conciencia y legitimidad para exigir los derechos.
- El empleador debe estar en condiciones de garantizar los derechos laborales antes de contratar a una TH. En caso de no poder garantizarlos, debe ocuparse de las tareas de limpieza y cuidados, pues los empleadores no pueden anteponer sus necesidades y su beneficio económico a la dignidad de las trabajadoras.

De igual manera, es urgente combatir la desigualdad de género que ya se observa en la incorporación al programa piloto (ver Gráfica 11). Dado que los hombres empleados domésticos están beneficiándose en mayor proporción de este programa, podrían incluirse incentivos focalizados a la incorporación de las mujeres. Estos incentivos, exclusivos para TH mujeres, pueden dirigirse a las trabajadoras —en la forma de viajes gratuitos en el transporte público<sup>82</sup> o vales de despensa que se entreguen con la afiliación— o a los empleadores —como deducibilidad de impuestos de las cuotas durante un periodo determinado y/o en una proporción definida<sup>83</sup>—, como se detallará más adelante.

Por último, un problema adicional relacionado con la discriminación de género y el estatus del trabajo del hogar con respecto a otros empleos es que las TH no obtienen las mismas condiciones y prestaciones laborales que los demás empleos formales. En particular, las TH no conservan el derecho a los servicios de salud durante ocho semanas posteriores al despido o al fin de la relación laboral,<sup>84</sup> y no tienen acceso a préstamos hipotecarios y financiamiento general para la vivienda ni préstamos personales.<sup>85</sup> Homologar las prestaciones es imprescindible por dos razones. Primero, el programa piloto busca revertir la discriminación hacia un grupo de trabajadoras y sería un contrasentido que no ofrezca igualdad de prestaciones. Segundo, las TH enfrentan una gran inesta-

---

<sup>82</sup> Estrategia adoptada en Argentina.

<sup>83</sup> Estrategia adoptada en Argentina.

<sup>84</sup> Como estipula el artículo 109 de la Ley del Seguro Social. Disponible en <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

<sup>85</sup> Actualmente, la LFT no la considera una prestación laboral obligatoria en el caso de las TH, por lo que se necesita una reforma legislativa para eliminar esta forma de discriminación jurídica. Dicho esto, la ley no prohíbe que cuenten con las prestaciones de vivienda y créditos personales, simplemente lo deja al acuerdo entre las partes, por lo que sería recomendable empezar a diseñar mecanismos de acceso para estas trabajadoras y empleadores.

bilidad laboral y asumen una responsabilidad desproporcionada en el cuidado de los hijos y en el trabajo no remunerado, como se describió arriba, lo que intensifica la importancia de acceder a la continuidad de los derechos en caso de despido y acceder a préstamos para vivienda y personales cuando lo requieran.

El trabajo del hogar debe ser reconocido como una actividad digna y valiosa	
Diagnóstico	Propuesta
<p>El programa piloto no incorpora estrategias para promover el respeto a los derechos de las TH, generar vigilancia social respecto al cumplimiento de las obligaciones de los empleadores y contrarrestar la inercia de desigualdad entre trabajadoras y empleadores y la falta de consideración por el trabajo del hogar.</p>	<p>Mejorar las campañas publicitarias — dirigidas a las TH, a los empleadores y a la sociedad en general— para promover el respeto a los derechos y la labor de las TH, y ayudar a construir una perspectiva diferente del trabajo del hogar, así como una menor asimetría en la relación entre empleadores y trabajadores. Esto ha sido exitoso en experiencias latinoamericanas, como la de Uruguay.</p>
<p>En ausencia de incentivos para la incorporación de las mujeres empleadas domésticas, los hombres del gremio tienen mayores tasas de afiliación por las inercias del sexismo.</p>	<p>Incorporar incentivos para la afiliación de empleadas domésticas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deducibilidad para los empleadores.</li> <li>• Viajes en transporte público o vales de despensa para las trabajadoras.</li> </ul>
<p>El programa piloto ofrece menores beneficios que los disponibles para otros trabajadores (se excluyen los créditos de vivienda).</p>	<p>Homologar las prestaciones del programa piloto al menos con los del régimen general (conservación de derechos, créditos de vivienda, préstamos personales).</p>

*b. El acceso a la seguridad social debe ser responsabilidad del empleador*

Actualmente, el acceso a la seguridad social se considera un problema y una preocupación de las trabajadoras, pero en realidad es una responsabilidad del empleador, y concebirlo así ha traído buenos resultados en los casos más exitosos de la región (Argentina, Chile, Ecuador, Uruguay y Brasil). El programa piloto fomenta que la TH realice el trámite completo, desde el registro hasta el pago de todas las contribuciones, cosa que no sucede con ningún otro trabajador. Cuando se atribuye a la TH la responsabilidad de llevar a cabo la incorporación, se generan grandes barreras para la afiliación.

Incrementar la incorporación requiere transferir toda la responsabilidad a los empleadores, porque las TH no tienen el poder de negociación suficiente o los apoyos administrativos necesarios para convencer a todos sus empleadores de cumplir con sus responsabilidades. Hay una gran asimetría en la relación entre empleadores y trabajadoras, por lo que no existe suficiente presión social para que los primeros cumplan con sus responsabilidades legales o mecanismos institucionalizados de seguimiento y sanción. Por lo tanto, es imprescindible responsabilizar al empleador de hacer los trámites y pagos, al tiempo que, como se detallará más abajo, se facilita el procedimiento administrativo y se implementan medidas de vigilancia e inspección.

En primera instancia, es necesario modificar el procedimiento administrativo actual para la afiliación a la seguridad social y evitar que sea la trabajadora quien lo lleve a cabo. Primero, porque el responsable es el empleador. Segundo, porque a ningún otro empleado se le exige registrar y pagar sus cuotas del IMSS.

Por ende, se requiere una plataforma en línea diseñada para el empleador individual, donde sea él quien se registre y haga los pagos y donde el cálculo de cuotas esté individualizado para cada empleador.

Tampoco existe una perspectiva de derechos en la afiliación de las TH, por lo que las condiciones laborales se convierten en actos de buena voluntad. La noción errónea de que el acceso a la seguridad social es un problema del trabajador debe modificarse a través de campañas informativas y de concientización, que pueden coordinarse con diferentes instituciones como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). Se debe difundir entre toda la sociedad —mediante campañas publicitarias diseñadas especialmente— la obligatoriedad de inscribir a las trabajadoras a la seguridad social para empezar a construir la vigilancia social en torno a este tema. También se debe informar de las sanciones o implicaciones de no pagar las cuotas patronales. Por ejemplo, dar a conocer que en caso de accidente en el trabajo —o en el trayecto hacia él—, el empleador es responsable de cubrir los gastos médicos, además del salario de la trabajadora en los días de incapacidad laboral.<sup>86</sup> Al pagar las cuotas del IMSS, el empleador adquiere un seguro que cubre los gastos por él.

En las campañas es imprescindible enfocar el tema del acceso a la seguridad social como un problema y una protección del empleador ante posibles responsabilidades legales y económicas —como una violación a la ley que conlleva sanciones— y como un derecho del trabajador y una obligación del empleador, no como un favor

---

<sup>86</sup> En Argentina, los empleadores están obligados a contratar una aseguradora de riesgos de trabajo para proteger a las trabajadoras.

personal que reciben las TH por buena voluntad. La afiliación a la seguridad social también protege a los empleadores, pues evita que tengan que cubrir de su bolsillo los gastos médicos, los sueldos de las TH en caso de enfermedad o accidente de trabajo. Asimismo, lo protege de las sanciones por incumplimiento a la LFT, que establece la obligatoriedad de la inscripción a la seguridad social.

Por último, a través de las campañas publicitarias también es vital combatir la discriminación que sufren las TH, tanto por ser mujeres como por dedicarse a una actividad poco valorada socialmente. Por lo tanto, se debe hacer hincapié en comunicar las sanciones aplicables en casos de trato discriminatorio y evidenciar que muchas prácticas cotidianas constituyen actos de discriminación.

No se responsabiliza al empleador de la inscripción al IMSS	
Diagnóstico	Propuesta
La plataforma en línea está diseñada para que la trabajadora realice el registro y pague las cuotas.	Generar una plataforma donde el empleador se registre y pague las cuotas de manera individual.
El acceso a la seguridad social no se concibe como una obligación del empleador, sino como un acto de buena voluntad.	Implementar campañas de promoción de la afiliación basadas en que el acceso a la seguridad social es un derecho de la TH, y que el empleador es responsable de garantizarlo.

*c. Las facilidades o incentivos para la incorporación son insuficientes*

Otro factor que puede explicar la baja cobertura alcanzada a la fecha es la insuficiencia de las facilidades y la ausencia de incentivos para revertir los arreglos tradicionales alrededor del trabajo doméstico. Es decir, se trata de una profesión muy antigua, con usos arraigados cuya transformación requiere un esfuerzo considerable. Brindar mayores facilidades e incentivos es una forma de promover los cambios precisos para lograr la afiliación completa, sin depender de que la TH tenga que exigir el cumplimiento de sus derechos laborales, cosa que actualmente no está en condiciones de lograr. Los incentivos no tienen que ser permanentes, sino durar sólo lo necesario para cambiar el curso actual de las cosas.

Por lo anterior, se requiere simplificar el procedimiento lo más posible, de manera que el empleador pueda hacerlo de forma rápida y sencilla en un sistema especialmente diseñado que incorpore todas las instrucciones y los procedimientos en la misma plataforma. También se necesita eliminar la necesidad de coordinarse con otros empleadores, añadir facilidades para el pago —en línea,<sup>87</sup> domiciliado, por adelantado o a través de una aplicación— y eliminar la necesidad de imprimir comprobantes o acudir a sucursales bancarias.

Actualmente, el programa piloto permite registrar a múltiples empleadores para cada TH, lo cual es un acierto, pues se ajusta a las circunstancias de buena parte de las trabajadoras. Sin embargo, requiere que diferentes empleadores se coordinen para

<sup>87</sup> La opción de pago en portales bancarios está habilitada únicamente durante la pandemia por COVID-19. Es necesario que se convierta en una opción permanente y que se elimine la necesidad de enviar el comprobante de pago por correo electrónico. Véase <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pth/Aviso-Trabajadoras-Hogar.pdf>



realizar la inscripción y el pago de cuotas, pues sólo se permiten pagos en una sola transacción independientemente del número de personas que aporten (la trabajadora y cada uno de sus empleadores). Esto implica que una persona reúna el dinero y pague, lo que puede ser problemático, pues los diferentes empleadores no necesariamente se conocen ni tienen el interés o la disposición de organizarse para reunir las cuotas. Por otro lado, la trabajadora difícilmente tendrá la posibilidad de presionar a sus empleadores para que se coordinen entre ellos o para que le proporcionen las cuotas a fin de que ella haga el pago. Además, se abre la puerta para que alguna de las partes se quede con el efectivo.

La solución es diseñar un sistema que permita múltiples transacciones, para que cada empleador pague por separado. Las cuotas individuales pueden ser un estándar por día laborado o establecerse en función de los días de trabajo y el sueldo que paga cada empleador. Las cuotas estándar tienen la ventaja de que pueden estar diferenciadas por zona, como sucede con otros impuestos. Los servicios como el agua y la electricidad, y el impuesto predial, en México tienen tarifas diferenciadas por el nivel socioeconómico de la zona en la que se ubica la vivienda. De la misma forma, se puede generar una tarifa individual diferenciada para cada empleador dependiendo del lugar donde resida.

Adicionalmente, se pueden incluir en el sistema alertas de pago y de retraso cuando un empleador no pague la cuota que le corresponde. Estas alertas se mostrarán también a la trabajadora, de manera que tenga registros para interponer una queja si el empleador no cumple con sus obligaciones patronales. Incluso se puede buscar una colaboración con otras instituciones del gobierno involucradas en temas de trabajo y recaudación de impuestos para que envíen avisos de pago a los empleadores y realicen audi-

torías aleatorias o focalizadas a quienes no cubran las cuotas que les corresponden.

Otro gran problema es que el sistema actual requiere que la trabajadora gane al menos 3819.82 MXN mensuales. Probablemente, ésta sea una de las causas de que los hombres empleados domésticos tengan mayores tasas de afiliación a la seguridad social, pues sus sueldos son en promedio más altos. Además de promover la desigualdad de género, el monto requerido está por encima del salario mínimo<sup>88</sup> y es considerablemente mayor que el sueldo promedio que reportan las TH (ver Tabla 2). De hecho, el 52 % tienen salarios por debajo de este monto y muchas veces alcanzar la cantidad establecida requiere reunir los sueldos de diferentes empleadores. El gasto promedio en servicios domésticos de los hogares es de apenas 2027 MXN mensuales, lo que quiere decir que un solo hogar difícilmente pueda ser el único empleador de una trabajadora que gane lo suficiente como para inscribirse al programa piloto. Dado que la necesidad actual es lograr la afiliación de un grupo tradicionalmente excluido, es necesario reconsiderar este requisito o buscar alternativas viables. Por principio, el sistema no puede establecer un ingreso mínimo para la afiliación que esté por encima del salario mínimo vigente.

---

<sup>88</sup> Si una trabajadora ganara el salario mínimo general de 2020 (123.22 MXN) y trabajara 6 días a la semana, tendría un sueldo mensual de 3179 MXN.

**Tabla 2.** Comparativo de indicadores de ingresos

Ingreso mensual mínimo para el programa piloto <sup>1</sup>	Ingreso mensual con el salario mínimo 2020 <sup>2</sup>	Sueldo mensual promedio de las TH <sup>3</sup>	Gasto mensual promedio en servicios domésticos de los hogares empleadores <sup>4</sup>
3819.82	3179	3522 (3437-3608)	2027 (1879-2174)

**Fuente:**

<sup>1</sup> IMSS. Disponible en [https://adodigital.imss.gob.mx/ithogar\\_calculadora/](https://adodigital.imss.gob.mx/ithogar_calculadora/)

<sup>2</sup> Trabajando 6 días a la semana. Conasami. Disponible en [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/525061/Tabla\\_de\\_salarios\\_m\\_nmos\\_vigentes\\_apartir\\_del\\_01\\_de\\_enero\\_de\\_2020.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/525061/Tabla_de_salarios_m_nmos_vigentes_apartir_del_01_de_enero_de_2020.pdf)

<sup>3</sup> ENOE 2019, primer trimestre. Intervalos de confianza entre paréntesis.

<sup>4</sup> ENIGH 2018. Intervalos de confianza entre paréntesis.

**Nota:** todas las cifras están en MXN.

El monto mínimo se podría sustituir con otros mecanismos que promuevan la recaudación de cuotas y la afiliación al mismo tiempo; por ejemplo, permitir pagos de cuotas individuales anuales o semestrales por adelantado con algún descuento, o bien, permitir pagos domiciliados, de manera que el empleador autorice un cargo recurrente a su cuenta bancaria. Con lo anterior se elimina la necesidad de generar comprobantes mensuales e imprimirlos y se incrementa la probabilidad de pago de cuotas.

Otro facilitador es flexibilizar las opciones para realizar el pago. Se deben incluir todas las alternativas disponibles en la actualidad para que los empleadores no tengan que realizar el pago

en sucursales del banco, con ubicaciones y horarios limitados. La opción de tarjetas de prepago que se vendan en tiendas de conveniencia también podría incluirse.

De igual forma, eliminar la necesidad de realizar el registro cada mes es vital. Se propone modificar el sistema para que, una vez que se da de alta a una trabajadora, el empleador reciba los comprobantes o talones de pago de forma automática (recurrente) cada mes sin necesidad de hacer ningún procedimiento adicional. Si deja de contratar a la trabajadora, será su responsabilidad darse de baja como empleador antes de que el comprobante del mes siguiente sea emitido. De no hacerlo, deberá seguir cubriendo las cuotas que le correspondan o se generarán multas por pagos tardíos. Esto se complementa con la posibilidad de hacer cargos domiciliados o por adelantado, lo que facilita el proceso al tiempo que promueve la permanencia en la afiliación.

El programa piloto requiere que las trabajadoras registren su correo electrónico, generen comprobantes de pago cada mes (que se envían a su cuenta de correo) y los impriman. Si bien es importante contar con estos comprobantes, se debería eliminar la necesidad de imprimirlos constantemente, salvo en caso de ser necesario para aclaraciones. Con esto el trámite se facilitaría y, de todas formas, como se verá más adelante, tanto trabajadoras como empleadores podrían acceder a dichos comprobantes disponibles para imprimirlos en cualquier momento.

Respecto a los incentivos, como ya se dijo, la desigualdad y exclusión que caracterizan al trabajo del hogar impiden que las condiciones laborales mejoren por inercia y, por tanto, es imprescindible incorporar incentivos y sanciones especialmente diseñados para promover la afiliación y proteger a las trabajadoras. Este tipo de incentivos fiscales se han utilizado en México con los tra-

bajadores eventuales del campo<sup>89</sup> y ha demostrado buenos resultados en otros países en el caso del trabajo del hogar remunerado.<sup>90</sup> En este caso se propone establecer un sistema de incentivos que tenga tres objetivos: promover la incorporación de las TH al IMSS, evitar que los empleadores descuenten las cuotas patronales del sueldo de la trabajadora y evitar que se reporten sueldos menores para reducir el monto de las cuotas patronales. Se propone establecer un periodo en el que los salarios y las cuotas patronales sean deducibles de impuestos para los empleadores, de manera que afilien a las TH sin reducir su sueldo y que estén motivados a reportar todos los gastos que realizan en trabajo doméstico. De esta forma, las autoridades del IMSS y de Hacienda tendrán registro del sueldo habitual de las TH.

Una vez pasado el periodo inicial, donde el sueldo y las cuotas serán deducibles, se implementaría un segundo periodo en el que el sueldo no será deducible, pero las cuotas patronales sí. Así se promueve que las TH sigan afiliadas sin que haya descuentos a sus sueldos. En un tercer periodo, se elimina toda deducibilidad, pero se vigila que los salarios no se reduzcan con base en los registros previos de los montos que el empleador dedujo por concepto de sueldos en el primer periodo. Si el empleador deja de contratar a la trabajadora o cambia de trabajadora, pierde la posibilidad de deducir los gastos mencionados, esto para promover la estabilidad en el empleo de las TH. Adicionalmente, se puede ofrecer un plazo de deducibilidad más largo en los casos donde la trabajadora sea mujer, a fin de contrarrestar la desigualdad de género que se observa en la actualidad en el acceso al programa piloto.

---

<sup>89</sup> Véase <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201901/013>

<sup>90</sup> Argentina permite a los empleadores deducir las remuneraciones y las cuotas de seguridad social de las trabajadoras del hogar y así logró aumentar la afiliación significativamente mayor en los últimos años.

Las facilidades o incentivos son insuficientes	
Diagnóstico	Propuesta
<p>El programa piloto presenta varias barreras administrativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Requiere que los pagos de todas las cuotas se realicen en una sola transacción, lo que implica coordinación entre todos los empleadores.</li> <li>• Se requiere un sueldo mensual mínimo (superior al promedio en el ramo) para registrar a una TH.</li> <li>• Sólo se permiten pagos en sucursales bancarias.</li> <li>• Se debe repetir el proceso de registro y pago cada mes.</li> <li>• Se necesita que la trabajadora tenga un correo electrónico e imprima comprobantes cada mes.</li> </ul>	<p>El proceso de registro y pago debe simplificarse considerablemente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permitir pagos individuales de cada empleador, posiblemente con cuotas preestablecidas que pueden diferenciarse por lugar de residencia.</li> <li>• Eliminar el requisito de sueldo mínimo.</li> <li>• Permitir pagos en línea, a través de aplicaciones y portales bancarios, en supermercados y en tiendas de conveniencia.</li> <li>• Hacer el registro una sola vez, generar cargos mensuales automáticamente y permitir pagos recurrentes o domiciliados, y pagos por adelantado (anuales o semestrales) con descuento.</li> <li>• Registrar el correo del empleador y eliminar la necesidad de imprimir comprobantes.</li> </ul>
<p>No hay incentivos para los empleadores ni para las trabajadoras.</p>	<p>Incorporar incentivos para la afiliación y para la permanencia en el empleo formal.</p>

*d. La vigilancia y las sanciones al incumplimiento de las obligaciones patronales son insuficientes*

Además de lo señalado arriba, ningún programa de incorporación será exitoso si no se acompaña de mecanismos efectivos de vigilancia y sanción, y de una campaña sólida que promueva los cambios necesarios en la percepción y las relaciones de la sociedad con las TH. Como ya se mencionó, cambiar una inercia generalizada y longeva es muy difícil, sobre todo cuando no hay medidas de vigilancia suficientes. Por lo tanto, la falta de mecanismos de seguimiento y fiscalización hacia los empleadores pueden ser una de las principales causas proximales (no estructurales) de los bajos índices de afiliación al programa piloto.

En consecuencia, debe considerarse la incorporación, al menos de inicio, de algunas medidas hacia los empleadores que permitan nivelar la asimetría de poder trabajadora-empleador que existe en este sector. Tal asimetría produce que la vigilancia, inspección y defensoría a través de las autoridades o de organizaciones que protejan los derechos de los trabajadores sean requisitos en un exitoso sistema de incorporación.<sup>91</sup>

En primer lugar, se propone incorporar notificaciones y avisos de pago para recordar a los empleadores las fechas límite e instarlos a evitar multas o recargos. También es indispensable habilitar mecanismos para que las trabajadoras estén informadas y vigilen el cumplimiento de sus derechos laborales. En este sentido, se propone modificar la plataforma existente para generar “cuentas” o portales individuales donde la trabajadora

---

<sup>91</sup> La CISS ha enfatizado la importancia de promover las organizaciones de trabajadoras y propuso un esquema de apropiación de derechos a través de promotoras voluntarias. Véase Turrent Hegewisch *et al.*, *op. cit.*

pueda encontrar información y dar seguimiento a sus derechos y prestaciones. Ahí se pueden incluir las otras prestaciones (vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, etc.), generar recordatorios y registrar comprobantes de cumplimiento de todas las prestaciones establecidas en la ley que se revisen durante los procesos de inspección o auditoría.

En segunda instancia, las instituciones deben instrumentar mecanismos de vigilancia e inspección para asegurarse de que los empleadores cumplan con sus responsabilidades en materia de seguridad social y de otras prestaciones y derechos laborales.<sup>92</sup> En este sentido, se propone realizar visitas y notificaciones en las zonas urbanas donde la probabilidad de que haya trabajadoras del hogar sea alta —como se hace en otros países de la región—. <sup>93</sup> En estas visitas se invitaría a realizar la afiliación en ese momento y se entregaría información detallada sobre derechos, responsabilidades y procedimientos administrativos tanto para las trabajadoras como para los empleadores. Posteriormente se harían visitas de seguimiento para verificar si se realizó la afiliación y se notificaría a quienes no la hayan realizado.

Como ya se mencionó, la inercia histórica, la asimetría de poder entre las TH y los empleadores, así como la falta de reconocimiento social al trabajo del hogar como empleo digno interfieren con la voluntad de los empleadores de cumplir con sus obligaciones. Por ello, es imprescindible contar con mecanismos de vigilancia adicionales a las visitas, como las inspecciones laborales

<sup>92</sup> La OIT también hace esta recomendación para el caso específico de Chiapas. Véase Nelson Florez Vaquiro y Graciela Bensusán, 2020.

<sup>93</sup> Esta estrategia se adoptó en Argentina con buenos resultados. Chile, Uruguay y Ecuador han implementado visitas de inspección para verificar que los empleadores hayan registrado a las trabajadoras en los sistemas de seguridad social. Véase Turrent Hegewisch *et al.*, *op. cit.*; y Larraitz Lexartza, María José Chaves y Ana Carcedo, *op. cit.*



mediante las cuales se revise el cumplimiento de las obligaciones patronales y se sancione a quienes no las cumplan. Inspecciones como éstas ya se realizan en otros centros de trabajo. Dado que en el caso de las TH el centro de trabajo es una vivienda privada, las inspecciones deberán ajustarse para respetar la privacidad del empleador, pero proteger a las trabajadoras.<sup>94</sup> El objetivo es verificar que el empleador cuente con los comprobantes de registro (digitales o impresos) y de pago de las cuotas patronales a la seguridad social y del resto de las prestaciones que también deben incluirse en la plataforma, como se mencionó arriba.

Finalmente, un mecanismo de vigilancia más agresivo podría ser auditar a los contribuyentes de localidades de altos ingresos y cerciorarse de que hayan dado de alta a las TH en caso de que empleen a alguna.<sup>95</sup> Estas auditorías se podrían coordinar con otras instancias encargadas de la recaudación de impuestos o responsables de la inspección del trabajo.

Dada la asimetría que prevalece en esta relación laboral, es particularmente importante vigilar que las TH no sufran abusos en el pago de cuotas. Por ejemplo, es posible que la trabajadora se registre y sea ella misma quien acabe pagando todo. Es decir, cabe la posibilidad de que el empleador (o incluso otra persona) preste su nombre para el registro, pero que se niegue a pagar las cuotas y las trabajadoras podrían terminar aceptando este arreglo injusto para tener acceso a la seguridad social. Este riesgo no es exclusivo del sistema de incorporación de las TH —existe para casi cualquier trabajador—, sin embargo, se exagera en su caso por la gran asimetría y discriminación que las rodea.

<sup>94</sup> En países como Uruguay y Argentina se realizan visitas de inspección donde el personal entrevista a los involucrados en el lugar de trabajo pero sin ingresar a la vivienda, Turrent Hegewisch *et al.*, *op. cit.*, 2019; y Larraitz Lexartza, María José Chaves y Ana Carcedo, *op. cit.*

<sup>95</sup> Así se ha hecho en Argentina, Turrent Hegewisch *et al.*, *op. cit.*

Sin duda, estas inspecciones y auditorías son un esfuerzo institucional considerable, pero son necesarias, y pueden coordinarse con las instancias correspondientes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Una vez que se generen nuevas dinámicas en la relación laboral y se generalice el respeto a los derechos y prestaciones de las TH, las inspecciones podrán reducirse o sustituirse con mecanismos de queja o denuncia.

La vigilancia y la inspección deben complementarse con mecanismos de sanción. En este caso, se propone imponer multas a las personas que no registren a la TH en el IMSS o que no paguen las cuotas patronales en tiempo y forma. Las sanciones no deben ser tan onerosas que terminen por desincentivar a los empleadores, y los mecanismos de regularización y pago de multas deben ser sencillos y accesibles, idealmente a través del mismo portal de incorporación al IMSS. Otros países, como Brasil,<sup>96</sup> imponen multas a los empleadores que no cumplen con sus responsabilidades patronales, pero ofrecen un descuento del 50 % si se pagan en los siguientes 10 días, de manera que los empleadores tienen una sanción y, al mismo tiempo, un incentivo para regularizar su relación obrero-patronal.

También se propone adoptar sanciones al término de la relación laboral en los casos donde la TH no estuviera inscrita a la seguridad social. En Argentina,<sup>97</sup> cuando los empleadores no pagan las cuotas de seguridad social que les corresponden, se duplica el monto de indemnización por despido. Aplicar las sanciones al final de la relación laboral facilita que las trabajadoras denuncien,

---

<sup>96</sup> Larraitz Lexartza, María José Chaves y Ana Carcedo, *op. cit.*; Turrent Hegewisch *et al.*, *op. cit.*

<sup>97</sup> Art. 48 de la ley 26.844.

pues ya no se encuentran en una relación de dependencia con su empleador.

Las tareas de vigilancia y sanción deben complementarse con servicios especializados de orientación, conciliación y defensoría de derechos humanos y laborales.<sup>98</sup> La gran asimetría que existe entre las trabajadoras y las empleadoras requiere una ardua lucha en favor de la igualdad, del respeto a los derechos y en contra de la discriminación. Para avanzar en este frente, se pueden establecer servicios de orientación y defensoría de los derechos laborales especialmente focalizados a las TH, en coordinación con otras instituciones como la CNDH y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred). Es importante que estos servicios estén especialmente dedicados al trabajo del hogar, pues la dinámica de esta relación laboral es distinta a la de otras ocupaciones. Este respaldo institucional puede, con el tiempo, promover una mayor igualdad entre las partes involucradas y un mayor respeto a los derechos de las trabajadoras. La inversión que hagan las instituciones al implementar este tipo de servicios de manera eficiente eventualmente reducirá el gasto en vigilancia e inspección de las condiciones laborales.

---

<sup>98</sup> La OIT también ha recomendado este tipo de iniciativas para el caso particular de Chiapas. Véase Nelson Florez Vaquiro y Graciela Bensusán, *op. cit.*

La vigilancia y las sanciones al incumplimiento de las obligaciones patronales son insuficientes	
Diagnóstico	Propuesta
No hay mecanismos de seguimiento, vigilancia ni sanción para los empleadores.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar avisos, notificaciones y otros mecanismos para informar de pagos.</li> <li>2. Realizar visitas e inspecciones laborales o incluso auditorías a empleadores potenciales.</li> <li>3. Establecer sanciones administrativas (multas).</li> </ol>
No hay información ni mecanismos de acceso y vigilancia al resto de las prestaciones (Afore, vacaciones, prima vacacional, etc.).	Incorporar una “cuenta” o plataforma individual para las TH afiliadas, con información y registros de cada prestación laboral obligatoria y cada servicio del IMSS.
Las quejas y denuncias no forman parte del programa de incorporación al IMSS.	Fortalecer medios de queja y denuncia mediante servicios de orientación y defensoría de los derechos laborales especialmente focalizados a las TH.

*e. Se desconocen los medios de afiliación, los beneficios o las obligaciones patronales*

Otra posible causa de la poca cobertura es la falta de información y conocimiento de las obligaciones legales y las alternativas administrativas para asegurar a las trabajadoras. Es común que los empleadores no conozcan los medios y facilidades disponibles para inscribir a las trabajadoras en el IMSS. Además, puede que no estén conscientes de las ventajas que tiene para ellos, pues, como

ya se dijo, pocas veces se les responsabiliza de cumplir con sus obligaciones patronales, como cubrir los gastos y los salarios en caso de lesiones en el trabajo o en el trayecto hacia él.

Por su parte, las trabajadoras pueden desconocer su derecho a recibir prestaciones, los beneficios que obtendrían con ellas o las instancias que podrían atender sus quejas al no recibirlas o, bien, es posible que no conozcan en detalle los beneficios a los que tendrían acceso por medio de esas prestaciones. Como se vio en el apartado anterior, una parte importante son madres solas que deben asumir las responsabilidades de proveedoras y cuidadoras al mismo tiempo. Contar con prestaciones como guarderías o incapacidad por enfermedad les facilitaría la difícil tarea de compaginar ambos roles. Sin duda, el abuso y su contraparte, la falta de poder para exigir sus derechos, son en última instancia la razón principal de que no puedan acceder a la seguridad social, pero también es importante cerciorarse de que las TH estén informadas de sus derechos y que sepan dónde y cómo interponer una queja de ser necesario. Por esta razón, se deben fortalecer las campañas de comunicación con dicha información que genere conciencia sobre la importancia y los beneficios de las prestaciones, tanto para los empleadores como para las trabajadoras. Éstas deben contar con información suficiente respecto a derechos, prestaciones y trámites de incorporación a la seguridad social y sus implicaciones para las trabajadoras. Es importante que las trabajadoras conozcan todos los beneficios y los servicios que implica la seguridad social y las otras prestaciones laborales que establece la ley para que puedan exigir sus derechos cuando necesiten hacerlo. De igual forma, los empleadores deben estar informados tanto de sus obligaciones como de sus derechos y las ventajas que tienen por la incorporación a la seguridad social.

Después de implementar las modificaciones al mecanismo administrativo de incorporación, es necesario implementar estrategias de comunicación para dar a conocer a los empleadores los beneficios de la afiliación, sus obligaciones patronales y que el procedimiento para la incorporación es sencillo y accesible. Asimismo, se debe informar de los dos regímenes disponibles para inscribir a las trabajadoras.<sup>99</sup> Es importante que el diseño de las campañas dé incentivos a los empleadores de TH, pero también que genere conciencia en la sociedad en su conjunto, para que se comience a construir una vigilancia social respecto a los derechos de las trabajadoras.

Actualmente existe una línea de atención telefónica para empleadores y trabajadoras donde se pueden consultar las dudas respecto al programa piloto. Sin embargo, la población no está al tanto de estos servicios. Por ello, las campañas dirigidas a las trabajadoras deben informar de las vías para obtener orientación, como esta línea telefónica, en la que deberá haber personal calificado para explicar y hacer el acompañamiento a las trabajadoras en todo lo que necesiten, desde obtener los documentos como clave de identidad o número de seguridad social, hasta encontrar y utilizar la página del IMSS. De igual manera, esto es relevante para el empoderamiento y ejercicio de derechos de las trabajadoras. Estas campañas tienen que estar diseñadas específicamente para la población objetivo y tener suficiente presencia en localidades relevantes con menos de 15 000 habitantes, pues casi cuatro de cada 10 TH residen en ellas.

Finalmente, se pueden implementar estrategias de organización y capacitación de las mismas TH como promotoras de la

---

<sup>99</sup> A la fecha existen el régimen voluntario y el programa piloto, de manera que el empleador puede elegir el que más le convenga.

afiliación.<sup>100</sup> De esta manera, se promueve que se apropien de sus derechos y que elaboren sus propias estrategias de afiliación, con lo que se aprovecha su conocimiento directo y profundo de las problemáticas de este tipo de empleo.

Se desconocen los medios de afiliación, los beneficios o las obligaciones patronales	
Diagnóstico	Propuesta
No hay suficiente difusión de los medios de afiliación y las obligaciones patronales.	Implementar campañas publicitarias especialmente dirigidas a los empleadores potenciales con información detallada sobre obligaciones, medios y procedimientos de afiliación y sanciones.
No hay suficiente orientación sobre derechos y prestaciones laborales para las TH.	Implementar campañas publicitarias especialmente dirigidas a las trabajadoras, con información sobre los servicios de orientación, las prestaciones a las que tienen derecho, las ventajas de la afiliación y el procedimiento de registro. Estas campañas deben tener suficiente presencia en localidades de menos de 15 000 habitantes.  Impulsar y capacitar redes de promotoras.

<sup>100</sup> Estrategia originalmente propuesta por Turrent Hegewisch *et al.*, *op. cit.*

En síntesis, garantizar el acceso a la seguridad social para las TH requiere varias estrategias complementarias, y éstas deben resolver los siguientes problemas identificados:

- Falta de reconocimiento social al trabajo doméstico remunerado.
- Responsabilidad de las TH de su propio acceso a la seguridad social, y que debería recaer en sus empleadores.
- Falta de incentivos para la afiliación.
- Ausencia de mecanismos de vigilancia y sanciones por incumplimiento de las obligaciones patronales.
- Falta de información sobre los medios de afiliación, trámites, derechos de las trabajadoras y obligaciones de los empleadores.

Las estrategias específicas que se detallaron en cada punto pueden agruparse alrededor de cuatro temas:

- Campañas publicitarias enfocadas en cambiar la percepción social sobre el trabajo del hogar remunerado y sobre los derechos y obligaciones de las partes involucradas en esta relación laboral.
- Cambios administrativos en el mecanismo de registro, cálculo de cuotas y pagos para que los empleadores sean los únicos responsables de la afiliación al tiempo que se les ofrecen todas las facilidades para cumplir con sus responsabilidades.
- Incorporación de vigilancia, inspección y sanciones para los empleadores, así como de servicios de orientación y defensoría para las trabajadoras.



- Campañas informativas con detalles sobre los medios de afiliación, los derechos y responsabilidades de las partes, los beneficios de la afiliación para ambas partes, las sanciones que se hayan establecido y los medios para interponer quejas y denuncias.

A continuación, se resume cada problema con sus respectivas propuestas.

Resumen de las problemáticas y las propuestas para atenderlas	
Problema	Propuesta

**El trabajo del hogar debe ser reconocido como una actividad digna y valiosa**

1. Mejorar las campañas publicitarias — dirigidas a las TH, a los empleadores y a la sociedad en general— para promover el respeto a los derechos y la labor de las TH, y ayudar a construir una perspectiva diferente del trabajo del hogar, así como una menor asimetría en la relación entre empleadores y trabajadores. Esto ha sido exitoso en experiencias latinoamericanas, como la de Uruguay.
2. Incorporar incentivos para la afiliación de las TH, como deducibilidad de cuotas y salarios durante cierto tiempo para los empleadores, y viajes en transporte público o vales de despensa para las trabajadoras.
3. Homologar las prestaciones del programa piloto al menos con los del régimen general.

Resumen de las problemáticas y las propuestas para atenderlas	
Problema	Propuesta
<p><b>El empleador debe ser el único responsable de la inscripción al IMSS</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Generar una plataforma donde el empleador se registre y pague las cuotas de manera individual.</li> <li>5. Implementar campañas de promoción de la afiliación basadas en que la seguridad social es un derecho que el empleador es responsable de garantizar.</li> </ol>
<p><b>Las facilidades o incentivos son insuficientes</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. El proceso de registro y pago debe simplificarse considerablemente.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permitir pagos individuales de cada empleador, posiblemente con cuotas preestablecidas que pueden diferenciarse por lugar de residencia.</li> <li>• Eliminar el requisito de sueldo mínimo.</li> <li>• Permitir pagos en línea, a través de <i>apps</i> y portales bancarios, en supermercados y en tiendas de conveniencia.</li> <li>• Hacer que el registro sólo deba realizarse una vez, generar cargos mensuales automáticamente y permitir pagos recurrentes o domiciliados, y pagos por adelantado (anuales o semestrales) con descuento.</li> <li>• Registrar el correo del empleador y eliminar la necesidad de imprimir comprobantes.</li> </ul> </li> <li>7. Incorporar incentivos para la afiliación (ver punto 2) y la permanencia en el empleo formal, y quitarlos al empleador si despide a la trabajadora.</li> </ol>

Resumen de las problemáticas  
y las propuestas para atenderlas

Problema	Propuesta
<p><b>La vigilancia y las sanciones al incumplimiento de las obligaciones patronales son insuficientes</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Incorporar avisos, notificaciones y otros mecanismos de información sobre los pagos.</li> <li>9. Realizar visitas e inspecciones laborales o incluso auditorías a probables empleadores.</li> <li>10. Establecer sanciones administrativas (multas).</li> <li>11. Incorporar una “cuenta” o plataforma individual para las TH afiliadas, con información y registros de cada prestación laboral obligatoria y cada servicio del IMSS.</li> <li>12. Fortalecer medios de queja y denuncia mediante servicios de orientación y defensoría de los derechos laborales especialmente focalizados en las TH.</li> </ol>
<p><b>Se desconocen los medios de afiliación, los beneficios o las obligaciones patronales</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Realizar campañas publicitarias especialmente dirigidas a los empleadores, con información detallada sobre obligaciones, medios y procedimientos de afiliación y sanciones.</li> <li>14. Realizar campañas publicitarias especialmente dirigidas a las trabajadoras, con información sobre los servicios de orientación, las prestaciones a las que tienen derecho, las ventajas de la afiliación y el procedimiento de registro.</li> <li>15. Impulsar y capacitar redes de promotoras.</li> </ol>



En julio de 2020, el IMSS anunció<sup>101</sup> algunas modificaciones a las reglas actuales del programa piloto: la responsabilidad de la inscripción se transferirá a los empleadores y homologará el requisito del monto de ingresos con el salario mínimo. En caso de que la trabajadora tenga ingresos inferiores al salario mínimo, deberá trabajar más de 20 días al mes para poder inscribirse. Responsabilizar al empleador es un acierto, pero debe acompañarse de las facilidades, los incentivos y las sanciones que ya se mencionaron.

En cuanto al requisito de ingresos iguales o mayores al salario mínimo, no parece ser una mejora significativa, pues implica que el programa seguirá excluyendo a más de la mitad de las TH, cuyos ingresos son inferiores y que, por lo mismo, deberían tener mayor acceso a la seguridad social. Además, el requisito de reunir 20 días de trabajo al mes cuando tienen ingresos por debajo del salario mínimo es una forma de discriminación porque los empleadores de personal de medio tiempo sí están obligados a inscribirlos al IMSS. Además de negarles derechos que sí se ofrecen a otros trabajadores, esta medida penaliza a las TH que no trabajan cinco días a la semana, pese a que no siempre sean ellas, sino sus empleadores, quienes lo deciden así.

Por último, esto puede sostener o incrementar la desigualdad de género en el acceso a la seguridad social, porque es más probable que los hombres tengan mayores ingresos y puedan dedicar mayor tiempo al trabajo remunerado. Por lo tanto, persiste la recomendación de eliminar el requisito de ingreso mínimo y de jornadas mínimas mensuales, o reducirlo al menos a la mitad.

---

<sup>101</sup> El anuncio ocurrió en la presentación del estudio *El mercado laboral de las trabajadoras del hogar remuneradas en Chiapas y recomendaciones para su formalización*. Disponible en <https://elpulsolaboral.com.mx/seguridad-social-y-salud/22652/patrones-seran-responsables-del-registro-de-trabajadoras-del-hogar-ante-el-imss>

## CONCLUSIONES

Las condiciones de desprotección social en que se desempeñan las TH son producto de un sistema de exclusión estructural que genera mano de obra barata, que se puede explotar y es fácilmente reemplazable. Como resultado, las mujeres con esta ocupación en México tienen un perfil específico que las coloca en condiciones laborales y de vida precarias, además de minar su poder de negociación para lograr mejoras en el ejercicio de derechos como la seguridad social. Prueba de ello es que la iniciativa para generar mecanismos de acceso a la seguridad social no fue producto de una conquista de organizaciones de trabajadoras, sino de una sentencia del máximo Poder Judicial de la Nación. Dadas las condiciones de desventaja de las TH, hay que reconocer que, incluso brindando todas las facilidades para la afiliación, un cambio duradero sólo será posible si se combate la discriminación y con vigilancia e inspección suficientes, o bien, con un esquema de seguridad social universal no vinculado al estatus laboral.

En este documento se examinó el programa piloto a partir de las características particulares del trabajo del hogar en la actualidad para identificar las dificultades en el acceso a la seguridad social y proponer estrategias que permitan evitarlas o, en su defecto, reducir los impedimentos. La profunda asimetría en la relación entre TH y empleadores, y la percepción social de que sus derechos son favores personales, serán barreras importantes para la incorporación a la seguridad social. Los mecanismos que

se implementen deberán adecuarse a los obstáculos identificados, a fin de lograr la afiliación sin perjudicar otras condiciones de un trabajo ya de por sí precario para personas que enfrentan una diversidad de riesgos sociales.

En el caso mexicano, las personas con menos ingresos y más riesgos sociales son las que tienen menor acceso a la seguridad social. Si no se protege a quienes más lo requieren, se reproducen las condiciones de vulnerabilidad que deberían contrarrestarse. Esto necesita cambiarse. El IMSS debe proponer en octubre de este año las modificaciones legales necesarias a un régimen especial de seguridad social para las trabajadoras del hogar, y la implementación del programa piloto fue un primer ensayo que ha dejado lecciones importantes. Quizá la principal sea que un sistema de incorporación a la seguridad social exitoso deberá hacer frente a múltiples obstáculos de forma integral. Además de ofrecer las facilidades requeridas a los actores involucrados —trabajadoras y empleadores—, deberá tomar en cuenta el contexto social en el que se desarrolla el trabajo doméstico para incluir los incentivos y la vigilancia que permitan revertir formas de exclusión longevas y arraigadas.

Pese a la dificultad de la tarea, el primer paso ya se dio: lograr las modificaciones legales y administrativas necesarias para que las trabajadoras del hogar accedan a la seguridad social. La sentencia de la SCJN eliminó las restricciones que podrían haber existido en la ley y en los sistemas administrativos actuales, de forma que quedó abierto el camino para implementar la mejor solución posible a un problema complejo. No es común encontrar este margen de maniobra para lograr un cambio social de tanta importancia y, por ello, será vital estar a la altura de las circunstancias diseñando un sistema que maximice el acceso a la seguridad social y el bienestar para las trabajadoras del hogar en el menor

tiempo posible. Es una deuda histórica con todas las mujeres que han permitido la reproducción social de los hogares ajenos a lo largo del tiempo.

En síntesis, lograr incrementos significativos en la afiliación de las TH al seguro social requiere:

1. Considerar y combatir la desigualdad social (de clase, económica, de género) entre las trabajadoras y los empleadores para lograr la afiliación de las primeras a la seguridad social. Promover cambios en la concepción y la valoración social del trabajo del hogar es condición ineludible para revertir la exclusión actual.
2. Trasladar la responsabilidad de la afiliación de las trabajadoras a los empleadores y facilitarles el procedimiento aún más.
3. Permitir pagos individualizados que se puedan realizar fácilmente por Internet y considerar el cobro de una cuota patronal base individual con montos diferenciados por lugar de residencia del empleador.
4. Implementar estrategias de fiscalización —vigilancia, seguimiento y sanciones a los empleadores— intensivas, al menos durante un periodo inicial, para revertir la tendencia a la informalidad y la falta de prestaciones del trabajo del hogar.
5. Ofrecer incentivos a la afiliación de mujeres para revertir la desigualdad de género que ya se observa en la incorporación mediante el programa piloto.
6. Promover la organización colectiva para que las trabajadoras puedan incrementar su poder de negociación frente a los empleadores y al mismo Estado.

La discriminación estructural coloca a diferentes grupos sociales en condiciones que limitan sus posibilidades de acceso al bienestar, como sucede en el caso de las trabajadoras del hogar. La discriminación estructural no puede revertirse de manera inmediata, sino sólo con una labor sostenida y constante por un tiempo prolongado. Sin embargo, el acceso a la seguridad social sí puede frenar los efectos adversos de la discriminación y puede convertirse en un catalizador de la mejora en la calidad de vida de las personas. La seguridad social precisamente debe ser una vía para el bienestar sin importar los riesgos que una persona deba enfrentar por las condiciones sociales como la ocupación que desempeña.



## EPÍLOGO: LECCIONES DE LA PANDEMIA POR COVID-19

Todas las personas estamos expuestas a riesgos. Nuestra vida y nuestro bienestar pueden terminarse en cualquier momento si nos exponemos a más riesgos de los que podemos enfrentar con nuestros recursos. Vivir en comunidad tiene la ventaja de que otros pueden ayudarnos cuando enfrentamos un riesgo que nos rebasa como individuos, y las sociedades actuales cuentan con instituciones para cumplir ese papel. Ésa es la razón de ser del IMSS. Sin embargo, hay muchas personas que nunca han cotizado a las instituciones de seguridad social, como le ocurre a 7 de cada 10 trabajadoras del hogar, de acuerdo con la ENIGH 2018.

La pandemia por COVID-19 ha dejado clara la importancia de acceder a la seguridad social a nivel individual. Las personas necesitan:

- Estar en buenas condiciones de salud previas para resistir mejor la enfermedad y no convertirse en población de riesgo.
- Acceso a la incapacidad laboral por enfermedad para dejar de salir a trabajar si presentan algún síntoma.
- Servicios de salud para recuperarse si contraen la enfermedad.
- Acceso a las pensiones por incapacidad si la enfermedad deja secuelas que les impidan trabajar, como los daños que se han observado en los pulmones de algunos pacientes que sobreviven al COVID-19.

- En el peor de los casos, cónyuges, hijas e hijos necesitan las pensiones por viudez u orfandad para subsistir cuando pierdan a su madre o pareja —de quien dependían económicamente—, en ese caso también requerirán los servicios funerarios que ofrecen las instituciones de seguridad social.

Sin embargo, el acceso a la seguridad social no sólo es importante desde un punto de vista individual. La pandemia ha puesto en evidencia que toda la sociedad necesita que cada uno de sus miembros esté protegido. Cuando las personas no tienen acceso a la incapacidad laboral, a los servicios públicos de salud y a otras transferencias o servicios necesarios en tiempos de contingencia, se ven obligadas a salir a la calle y seguir trabajando como puedan, lo que incrementa los contagios y extiende el periodo de cuarentena en todo el país.

Es urgente que las instituciones de seguridad social protejan a todos los mexicanos y, para lograrlo, hay que atender a ciertos grupos de manera especial. Es decir, para cumplir su cometido, las instituciones deben adaptarse a la realidad y a las necesidades de ciertos usuarios que se encuentran en desventaja, como las trabajadoras del hogar. La historia de Karla<sup>102</sup> ilustra perfectamente las razones por las que los sistemas deben adaptarse a los usuarios excluidos, y no al revés.

En diciembre de 2019, el esposo de Karla (albañil) se lesionó una mano y tuvo que dejar de trabajar. Su empleo era informal, así que no tenía seguro por riesgos de trabajo y perdió todos sus ingresos. Tampoco tenía acceso a los servicios médicos del IMSS. Entonces Karla tuvo que buscar un nuevo empleo que le permitiera

---

<sup>102</sup> Karla, cuyo nombre es un pseudónimo, es una TH que participó en un estudio cualitativo que llevó a cabo la CISS para profundizar en el análisis del acceso a la seguridad social.

sustituirlo como principal proveedor de su hogar. Empezó a trabajar como cuidadora de una señora mayor —de 7 de la mañana a 5 o 6 de la tarde—. El trayecto a ese trabajo le tomaba aproximadamente 2 horas y media, entonces su jornada en realidad era de 5 de la mañana a 8 de la noche. Ganaba 350 MXN por día y además tenía que ocuparse de limpiar, cocinar y lavar la ropa a mano en su propia casa. Este trabajo también era informal y, cuando se lastimó la espalda por cargar a la señora para bañarla, no pudo acudir a los servicios médicos del IMSS. En marzo de 2020, la señora se puso muy enferma y Karla les avisó a sus familiares que necesitaban llevarla al hospital. A partir de ese día, Karla se quedó sin trabajo, pues la señora quedó hospitalizada, pero no recibió ninguna liquidación. En ese momento ya había comenzado la Jornada Nacional de Sana Distancia, y era muy difícil conseguir empleo. Sin embargo, comenzó a trabajar de entrada por salida un día a la semana. Inicialmente no tenía prestaciones y ganaba los mismos 350 MXN al día, aunque con una jornada considerablemente más corta. En abril, su empleadora le dijo que se quedara en casa y le siguió pagando su sueldo. Ella la recomendó para trabajar con un conocido, pero el segundo empleador no le dijo que se quedara en casa, así que un día a la semana pasaba entre cuatro y cinco horas en diferentes formas de transporte público. Cuando se anunció el programa de Apoyos Solidarios<sup>103</sup> a las trabajadoras que estuvieran inscritas en el IMSS, su primera empleadora comenzó a negociar con el segundo empleador para que la dieran de alta. Karla ganaba en total 2800 MXN al mes en ese momento, y el mínimo requerido por el IMSS para la inscripción es de 3820 MXN, así que

---

<sup>103</sup> Es un programa de préstamos a la palabra de hasta 25 000 MXN a pagarse en cuotas fijas durante tres años. Más información disponible en <http://www.imss.gob.mx/apoyo-solidario>.

los empleadores tuvieron que registrarla con ese sueldo y pagar cuotas más altas.

Karla nunca fue a la escuela,<sup>104</sup> y aprendió a leer y escribir cuando llegó a la Ciudad de México a trabajar de planta. Ella no tiene un correo electrónico y no supo cómo hacer el trámite de inscripción a la seguridad social. Su empleadora hizo todo el trámite, desde crear un correo electrónico para ella, activarlo en su celular, registrarla en el programa piloto, convencer al segundo empleador y conseguir sus datos (que accedió al trámite porque es su amigo) y hacer el pago en línea. Finalmente, el 28 de mayo, en medio de la pandemia, Karla fue inscrita al programa piloto. Al día siguiente acudió a la clínica y le dijeron que no aparecía en sus registros, por lo que no podían darle servicio. Le avisó a su empleadora y acudió a la subdelegación (oficinas administrativas del IMSS), como le recomendaron que hiciera, para verificar por qué no aparecía en el sistema. Su empleadora averiguó que el programa piloto funciona con pagos por adelantado, por lo que el pago que hizo el 28 de mayo empezaría a ser vigente hasta el 1 de julio. Karla tuvo que dejar pasar todo junio para volver a la clínica. El 1 de julio su empleadora la acompañó tanto a la clínica como a la subdelegación para ver que la dieran de alta sin problemas, pero les volvieron a decir que no aparecía en el sistema. El trato que recibió Karla del personal que la atendió fue muy diferente al que le dieron a su empleadora. Uno de los funcionarios le ofreció a esta última darle seguimiento al caso y se mantuvo en contacto fuera de los protocolos de atención usuales. Él puso recordatorios en el sistema para que las oficinas administrativas dieran de alta a

---

<sup>104</sup> Su padre no la dejó ir ni a la primaria, alegando que, siendo mujer, no lo necesitaba, porque se casaría y se dedicaría al hogar. Paradójicamente, esta decisión limitó sus oportunidades laborales al trabajo del hogar y así se convirtió en una profecía autocumplida.

Karla, pues todo el trámite estaba completo y por algún fallo en el proceso no aparecía registrada. Nada de eso funcionó. Después de muchas vueltas, llamadas por teléfono y correos electrónicos, Karla seguía sin servicios y su empleadora estaba a punto de renunciar a inscribirla. El 17 de julio esta última consiguió el teléfono de las oficinas centrales del IMSS y llamó. El personal de afiliación que la atendió, después de escuchar todo el caso, se comprometió a revisar el problema. Finalmente, el 20 de julio, Karla quedó inscrita y activa en el programa piloto. Se necesitaron casi dos meses, los esfuerzos de siete personas a lo largo de todo el proceso y empleadores con la disposición de ayudar a Karla a cada paso para resolver todos los obstáculos que se encontrara. Ahora Karla tendrá seguridad social durante los 10 días que quedan de julio y en agosto se repetirá todo el proceso, pues el programa piloto requiere que la trabajadora se registre de nuevo cada mes. Ésta es la primera vez que Karla cotiza al IMSS en toda su vida, pese a que ha sido trabajadora del hogar durante casi 20 años.

Todo esto sucede en medio de una pandemia, donde se recomienda no salir de casa y donde muchas personas se han quedado sin empleo, no cuentan con seguridad social y están más expuestas a riesgos serios e inusuales, tanto de salud como económicos. Karla ya se enfrentaba a los riesgos y la vulnerabilidad desde antes de que existiera el COVID-19, pero la contingencia agudizó la precariedad cotidiana. Quedarse en casa nunca fue una opción. Para ella, el sistema de registro es demasiado complicado; los procesos y los requisitos impiden o retrasan el acceso a la seguridad social. Para ella, el trato del personal del IMSS fue menos eficiente y atento que el que recibió su empleadora; la discriminación dificulta que navegue por sí misma en un sistema de por sí complicado. Para ella, el mínimo de ingresos del programa piloto es demasiado alto

y no podría haberse registrado; las reglas del programa la habrían excluido pese a ser un caso típico de la situación de las trabajadoras del hogar.

Actualmente trabaja tres días a la semana en parte porque las personas no están contratando a trabajadoras del hogar durante la pandemia; en parte porque no puede dejar a su hija (que estudia a distancia) sola a diario en uno de los municipios más inseguros del Estado de México en una vivienda que no tiene elementos mínimos de seguridad; y en parte porque tiene que encargarse de todas las tareas domésticas, incluyendo lavar la ropa a mano porque no tiene lavadora. Todavía no puede acceder a los Apoyos Solidarios que anunció el gobierno para hacer frente a la contingencia. Pasó la mayor parte de la pandemia saliendo a trabajar por falta de empleo digno y de seguridad social. Si se hubiera contagiado, ella, su esposo y su hija se habrían quedado sin ingresos, sin servicios médicos, sin pensiones y sin prestaciones sociales.

En resumen, pareciera que el programa piloto se ajusta sólo a casos atípicos de trabajadoras del hogar —particularmente con ingresos superiores al promedio y con empleadores que voluntariamente están dispuestos a ayudarles y/o cooperar en todo el proceso— y se vuelve una traba en lugar de un facilitador para el acceso a la seguridad y para otras iniciativas que se implementan a través de él, como los Apoyos Solidarios para enfrentar la contingencia. Hasta el momento, no es una solución eficiente a la situación de la mayor parte de su población objetivo en la cotidianidad ni en caso de emergencia. Los mecanismos actuales de seguridad social fallan en su cometido de proteger a los más vulnerables.

## ANEXO 1

**Tabla A.** Trabajadores y hogares empleadores en México, 2019

Grupo de trabajadores	Cantidad	Intervalo de confianza
Ocupados no TH	52 159 529	(51 707 530-52 611 528)
Mujeres ocupadas no TH	18 682 619	(18 448 728-18 916 510)
Mujeres TH	2 294 056	(2 229 394-2 358 718)
Empleados domésticos hombres	285 230	(259 709-310 751)
Albañiles	2 265 445	(2 171 399-2 359 491)
Limpieza comercial mujeres	637 792	(593 833-681 751)
Limpieza comercial hombres	430 602	(396 443-464 761)
Hogares contratantes de trabajadores domésticos	1 633 648	(1 580 521-1 686 775)

**Fuente:** Cálculos propios con base en la ENOE 2019, primer trimestre.

**Tabla B.** Sueldo y tiempo de trabajo por grupo de trabajadores

	Sueldo	Horas de trabajo remunerado semanal	Horas de trabajo no remunerado semanal	Horas de trabajo total mensual	Sueldo por hora de trabajo remunerado	Sueldo por horas totales de trabajo
Ocupados no TH	6485.1 (6420.14-6550.11)	46.6 (45.98-47.18)	16.5 (16.38-16.71)	271.4 (268.84-274.02)	39.4 (38.94-39.92)	27.2 (26.87-27.47)
Mujeres ocupadas no TH	5629.7 (5546.91-5712.43)	42.2 (41.34-43.02)	26.8 (26.50-27.04)	296.5 (292.84-300.14)	39.1 (38.35-39.87)	21.5 (21.06-21.87)
Mujeres TH	3522.4 (3437.0-3607.7)	31.4 (30.57-32.21)	28.2 (27.56-28.80)	256.2 (252.20-260.16)	30.7 (29.74-31.57)	14.4 (14.08-14.81)
Empleados domésticos hombres	5475.7 (4990.55-5960.82)	59.5 (42.26-76.74)	9.1 (8.03-10.21)	295.1 (220.76-369.36)	32.0 (29.17-34.75)	24.7 (22.74-26.70)
Albañiles	7456.5 (7313.51-7599.57)	45.0 (44.28-45.65)	9.2 (8.85-9.59)	233.0 (229.73-236.30)	43.1 (41.88-44.36)	34.1 (33.41-34.84)
Limpieza comercial mujeres	4597.3 (4411.47-4783.15)	40.4 (38.51-42.31)	27.4 (26.25-28.50)	291.5 (282.48-300.46)	31.8 (29.46-34.04)	16.8 (16.06-17.45)
Limpieza comercial hombres	5232.0 (5010.53-5453.56)	43.4 (40.89-45.89)	10.0 (9.18-10.79)	229.5 (218.25-240.79)	32.8 (29.44-36.17)	25.2 (23.49-26.99)

**Fuente:** Cálculos propios con base en la ENOE 2019, primer trimestre.

**Nota:** Los intervalos de confianza aparecen entre paréntesis.



**Tabla C.** Acceso a prestaciones laborales por grupo de trabajadores

	Servicios médicos	Fondos para el retiro	Incapacidad laboral	Aguinaldo	Vacaciones pagadas	Guarderías	Crédito para vivienda
Ocupados no TH	39 % (38 %-39 %)	33 % (32 %-33 %)	38 % (37 %-38 %)	43 % (42 %-43 %)	38 % (37 %-38 %)	9 % (8 %-9 %)	33 % (32 %-33 %)
Mujeres ocupadas no TH	42 % (41 %-43 %)	36 % (36 %-37 %)	41 % (40 %-42 %)	46 % (46 %-47 %)	42 % (41 %-43 %)	14 % (13 %-14 %)	36 % (35 %-37 %)
Mujeres TH	2 % (2 %-3 %)	1 % (1 %-1 %)	2 % (1 %-2 %)	25 % (24 %-27 %)	6 % (6 %-7 %)	0 % (0 %-1 %)	1 % (1 %-1 %)
Empleados domésticos hombres	17 % (13 %-22 %)	9 % (6 %-13 %)	16 % (12 %-21 %)	44 % (37 %-50 %)	16 % (12 %-21 %)	2 % (1 %-4 %)	9 % (6 %-13 %)
Albañiles	13 % (12 %-14 %)	9 % (8 %-10 %)	13 % (12 %-14 %)	15 % (14 %-16 %)	10 % (9 %-11 %)	1 % (1 %-1 %)	9 % (8 %-10 %)
Limpieza comercial mujeres	67 % (64 %-70 %)	55 % (51 %-58 %)	65 % (62 %-68 %)	74 % (72 %-77 %)	64 % (61 %-67 %)	13 % (11 %-16 %)	52 % (48 %-55 %)
Limpieza comercial hombres	63 % (59 %-66 %)	53 % (49 %-57 %)	61 % (57 %-65 %)	68 % (65 %-72 %)	62 % (58 %-66 %)	10 % (7 %-12 %)	51 % (46 %-55 %)

**Fuente:** Cálculos propios con base en la ENOE 2019, primer trimestre.

**Nota:** Los intervalos de confianza aparecen entre paréntesis.

## REFERENCIAS

- Ariza, Marina, y Patricio Solís, “Dinámica socioeconómica y segregación espacial en tres áreas metropolitanas de México, 1990 y 2000”, *Estudios Sociológicos*, núm. 27, 2009, pp. 171-209.
- Camus, Manuel, y María Eugenia de la O Martínez, “El encanto de la colonialidad tapatía: notas sobre la cultura de la servidumbre”, en Séverine Durin, María Eugenia de la O y Santiago Bastos (coords.), *Trabajadoras en la sombra. dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*, Publicaciones de la Casa Chata/CIESAS/ITESM, México, 2014, pp. 145-172.
- Cheng, Shu Ju Ada, “Rethinking the Globalization of Domestic Service: Foreign Domestic Workers, State Control, and the Politics of Identity in Taiwan”, *Gender and Society*, núm. 2, vol. 17, 2003.
- Cortés, Fernando, “La incidencia de la pobreza y la concentración del ingreso en México”, *La situación del trabajo en México*, Instituto de Estudios del Trabajo/UAM/Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional/AFL-CIO/Plaza y Valdés Editores, Ciudad de México, 2006.
- Durin, Séverine, “Servicio doméstico de planta y discriminación en el área metropolitana de Monterrey”, *Relaciones: Estudios de Historia y Sociedad*, núm. 134, vol. 34, 2013.
- Florez Vaquiro, Nelson, y Graciela Bensusán, *El mercado laboral de las trabajadoras del hogar remuneradas en Chiapas*

- y recomendaciones para su formalización*, OIT, Ciudad de México, 2020.
- García Guzmán, Brígida, “Cambios en la división del trabajo familiar en México”, *Papeles de Población*, núm. 53, vol. 13, 2007.
- , y Orlandina de Oliveira, “Expansión del trabajo femenino y transformación social en México: 1950-1987”, en Fernando Alberto Cortés Cáceres, *México en el umbral del milenio*, El Colegio de México, Ciudad de México, 1990.
- Giraudó, Laura, “Casta(s), ‘sociedad de castas’ e indigenismo: la interpretación del pasado colonial en el siglo xx”, *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*, 2018. Disponible en <https://journals.openedition.org/nuevomundo/72080>
- Goldsmith, Mary, “De sirvientas a trabajadoras: la cara cambiante del servicio doméstico en la Ciudad de México”, *Debate Feminista*, 1998. Disponible en [http://www.debatefeminista.pueg.unam.mx/wp-content/uploads/2016/03/articulos/017\\_07.pdf](http://www.debatefeminista.pueg.unam.mx/wp-content/uploads/2016/03/articulos/017_07.pdf)
- INEGI, *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de Los Hogares* (ENIGH), Ciudad de México, 2018.
- , *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE), Ciudad de México, 2018.
- , *Encuesta Nacional sobre Discriminación* (Enadis), Ciudad de México, 2017.
- Martínez Aviña, Jorge Tonatiuh, *Una propuesta para reformar el sistema de pensiones en México*, CISS, Ciudad de México, 2020.
- Navarrete, Federico, *Las relaciones interétnicas en México*, Instituto de Investigaciones Antropológicas-UNAM, Ciudad de México, 2004.

- OCDE, *Construir un México inclusivo*, Ciudad de México, 2018.
- Lexartza, Larraitz, María José Chaves y Ana Carcedo, *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y El Caribe*, OIT, Santiago de Chile, 2016.
- Sánchez-Belmont Montiel, Mariela, Miguel Ángel Ramírez Villalela y Frida Romero Suárez, *Propuesta conceptual para el análisis de la seguridad social desde la CISS*, CISS, Ciudad de México, 2019.
- Sánchez Peña, Landy, y Julieta Pérez Amador, “Distintas o iguales: las diferencias en el trabajo doméstico de las parejas de doble ingreso entre las uniones libres y los matrimonios”, *Estudios Demográficos y Urbanos*, núm. 3, vol. 31, 2016, pp. 593-634.
- SCJN, Amparo Directo 9/2018 (Relacionado con el amparo directo 8/2018), México, 2018, p. 57.
- Thomson, Marilyn, “Workers not Maids - Organising Household Workers in Mexico”, *Gender and Development*, 2009. Disponible en [https://www.researchgate.net/publication/248930196\\_Workers\\_not\\_maids\\_-\\_organising\\_household\\_workers\\_in\\_Mexico](https://www.researchgate.net/publication/248930196_Workers_not_maids_-_organising_household_workers_in_Mexico)
- Toledo González, Mónica Patricia, “Entre muchachas y señoras. Arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México”, CIESAS, Ciudad de México, 2014.
- Turrent Hegewisch, Renata, Tonatiuh Martínez, Leyla Acedo y Hugo Garciamarín, *Seguridad social para personas trabajadoras del hogar en México: una propuesta*, CISS, Ciudad de México, 2019.

*Las trabajadoras del hogar en México enfrentan condiciones de precariedad laboral y discriminación tan graves que prácticamente ninguna tiene acceso a todos los derechos laborales establecidos en la ley, y la mitad se encuentran en condiciones de pobreza, pese a que desempeñan un trabajo vital para los hogares. Este cuaderno revisa el programa piloto de incorporación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) a la luz del análisis de las dinámicas de desigualdad que resultan en la situación actual y del perfil sociodemográfico de estas trabajadoras. A partir de ello propone modificaciones que permitan alcanzar mayor cobertura y equidad.*

*Con este estudio, la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) hace un llamado a repensar el diseño de las políticas sociales como el programa piloto para que su estructura, procesos, requisitos y beneficios respondan de manera más eficiente a las necesidades de las usuarias y las desventajas que enfrentan históricamente.*

San Ramón s/n, Col. San Jerónimo Lídice,  
alcaldía Magdalena Contreras, C. P. 10100,  
Ciudad de México.

Tel. (55) 5377 4700.

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

