

## REPOSITORIO ACADÉMICO DIGITAL INSTITUCIONAL

### ***“PROPUESTA DE MEJORA AL MODELO DE FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO”***

**Autor: Ana Luisa Ochoa López**

Tesis presentada para obtener el título de:  
**Licenciado en Administración**

Nombre del asesor:  
**Dra. Norma Laura Godínez Reyes**

Este documento está disponible para su consulta en el Repositorio Académico Digital Institucional de la Universidad Vasco de Quiroga, cuyo objetivo es integrar, organizar, almacenar, preservar y difundir en formato digital la producción intelectual resultante de la actividad académica, científica e investigadora de los diferentes campus de la universidad, para beneficio de la comunidad universitaria.

Esta iniciativa está a cargo del Centro de Información y Documentación “Dr. Silvio Zavala” que lleva adelante las tareas de gestión y coordinación para la concreción de los objetivos planteados.

Esta Tesis se publica bajo licencia Creative Commons de tipo “Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada”, se permite su consulta siempre y cuando se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de las obras derivadas.





Facultad de Contaduría y Administración

“Propuesta de Mejora al Modelo de Formalización del Trabajo Doméstico  
en México”

T e s i s

Presenta:  
Ana Luisa Ochoa López

Para obtener el título de  
Licenciatura en Administración

Asesora:  
Dra. Norma Laura Godínez Reyes

Morelia, Michoacán Mayo 2021

No. De acuerdo LIC100844

CLAVE 16PSU00026V

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mis padres porque me apoyaron con los recursos necesarios para estudiar, mis logros se los debo a ustedes incluyendo este. Gracias por motivarme para alcanzar mis anhelos.

## Agradecimientos

Agradezco a mis padres por impulsar mis sueños, por confiar y creer en mí, gracias a mi padre Luis quien me dio la oportunidad de prepararme, quien me ha apoyado en mis decisiones y me ha enseñado que a pesar de las adversidades siempre hay que salir adelante, quien me ha formado y que día a día me hace sentir orgullosa de dónde vengo y de lo que soy. A mi madre Rosa Ilda que es el pilar de mi vida, quien con su dedicación ha hecho de mí una mujer de valores y responsable, quien me ha enseñado a tener sueños y que estos se pueden cumplir con disciplina y amor.

Gracias a mis hermanas que han sido un gran apoyo en mi camino, gracias a María Elena por siempre apoyarme y hacerme ver que sí puedo, gracias a Rosa Elda por ser mi cómplice y siempre confiar en mí.

Gracias a mi asesora la Dra. Laura Godínez, quien me ha guiado con paciencia y cariño en este proceso a pesar de las dificultades, quien se ha tomado el arduo trabajo de transmitirme sus conocimientos que enriquecieron la labor realizada en esta tesis.

Gracias Alejandro Fraga por ayudarme y motivarme a cumplir mis metas, gracias a ti he concluido una meta más, gracias por sumarme y ser mi maestro.

Y sobre todo, gracias a la Universidad Vasco de Quiroga que fue el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentó en mí las bases de responsabilidad y deseos de superación.

## Tabla de contenido

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Resumen</b>  | <b>6</b>  |
| <b>Abstract</b>   | <b>7</b>  |
| <b>Introducción</b>   | <b>8</b>  |
| <b>Capítulo 1. Alcance y fundamentos de la investigación</b>  | <b>11</b> |
| 1.1 Antecedentes del trabajo doméstico  | 11        |
| 1.2 Planteamiento del problema  | 13        |
| 1.3 Preguntas de investigación  | 16        |
| Pregunta general  | 16        |
| Preguntas particulares  | 16        |
| 1.4 Objetivos de la Investigación   | 16        |
| Objetivo General  | 16        |
| Objetivos Particulares  | 16        |
| 1.5 Justificación de la investigación   | 17        |
| 1.6 Fundamentos metodológicos   | 18        |
| <b>Capítulo 2. Marco teórico: Trabajo formal en México</b>  | <b>19</b> |
| 2.1 El trabajo formal en México   | 19        |
| 2.2 Trabajo decente en México   | 22        |
| 2.3 Salario y prestaciones en México  | 23        |
| 2.4 Estadísticas del trabajo doméstico en México  | 24        |
| 2.5 Ley Federal Del Trabajo   | 27        |
| 2.6 Ley Del Seguro Social   | 31        |
| 2.7. Psicología del Mexicano  | 33        |
| <b>Capítulo 3. La propuesta en México. Modelo piloto para la formalización del trabajo doméstico.</b> | <b>36</b> |
| 3.1 Primera propuesta   | 37        |
| 3.2 Segunda propuesta   | 39        |

|   |   |           |
|---|---|-----------|
| 3.3   | Requisitos  | 40        |
| <b>Capítulo 4. Propuestas en otros países</b>             |   | <b>41</b> |
| 4.1   | Modelo de Costa Rica: el empleador como patrón de régimen especial. | 41        |
| 4.2   | Modelo de Bélgica: empresas de servicios como patronos              | 42        |
| 4.3   | Modelo Paraguay   | 45        |
| 4.4   | Modelo de Argentina   | 46        |
| <b>Capítulo 5. Propuesta de mejora al Modelo Mexicano</b> |   | <b>49</b> |
| 5.1   | Comparación de modelos  | 49        |
| 5.2   | Diagnóstico y Solución a déficits:                                  | 55        |
| <b>Conclusión</b>   |   | <b>61</b> |
| <b>Bibliografía</b>                                       |   | <b>65</b> |
| <b>Referencia de imágenes</b>                             |   | <b>67</b> |
| <b>Referencias de tablas</b>                              |   | <b>67</b> |

## Resumen

El trabajo doméstico remunerado es una ocupación importante dentro del bienestar de las familias en México. Sin embargo y a pesar de los grandes debates y legislaciones que existen para visualizar este problema, las personas que realizan este trabajo en México, no gozan de los mismos derechos y obligaciones ante la ley que el resto de los trabajadores. En marzo de 2019, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) diseñó un programa piloto de personas trabajadoras del hogar, donde facilita la afiliación de éstas a la seguridad social. La presente investigación, aborda el tema de la formalización del trabajo doméstico en México, con la finalidad de hacer una propuesta de mejora al programa presentado por el IMSS. Para realizarlo, se llevó a cabo una investigación monográfica tipo cualitativa con alcance descriptivo y explicativo. Donde se revisaron algunos modelos de formalización de trabajo decente en México, Latinoamérica y Europa, así como la ley Federal del trabajo y la del seguro social. Se compararon los modelos acordes a las características y las propuestas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para hacer un breve diagnóstico y presentar la propuesta de mejora al modelo actual. Una de las deudas pendientes de este programa es la generalización del mismo, por esta razón la propuesta incorpora las siguientes acciones: mejorar las campañas publicitarias para promover el respeto a los derechos y la labor de las personas trabajadoras del hogar. Incorporar incentivos para la afiliación de empleadas domésticas (deducibilidad para los empleadores, viajes en transporte público, vales, entre otros), homologar las prestaciones del programa piloto con los del régimen general, permitir pagos individuales a cada empleador, implementar mecanismos de seguimiento. En conclusión, formalizar el trabajo doméstico permite revalorar el trabajo digno de la mujer y el respeto a los derechos humanos.

## **Abstract**

Remunerated domestic work is an important occupation in the well-being of Mexican families. However, and in spite of the great debates and legislation that exist to visualize this problem, the people who perform this work in Mexico do not enjoy the same rights and obligations under the law as other workers. In March 2019, the Mexican Social Security Institute (IMSS) designed a pilot program for domestic workers, which facilitates their affiliation to social security. The present work addresses the topic of the formalization of domestic work in Mexico, with the aim of making a proposal to improve the program presented by the IMSS. In order to do so, a qualitative monographic research was carried out with a descriptive and explanatory scope. Some models of decent work formalization in Latin America and Europe were reviewed, as well as the Federal Labor Law and the Social Security Law. The models were compared according to the characteristics and proposals of the International Labor Organization (ILO), to make a brief diagnosis and present the proposal for improvement to the current Mexican model. One of the pending debts of this program is its generalization, for this reason the proposal includes the following actions: improve publicity campaigns to promote respect for the rights and work of domestic workers. Incorporate incentives for the affiliation of domestic workers, deductibility for employers, trips on public transportation, vouchers, among others, standardize the benefits of the pilot program with those of the general regime, allow individual payments to each employer and implement monitoring mechanisms. In conclusion, formalizing domestic work makes it possible to revalue women's dignified work and respect for human rights.

# Introducción

---

## Introducción

Un México incluyente, plantea reducir la brecha de género en materia de acceso y permanencia laboral, así como desarrollar y fortalecer esquemas de apoyo y atención que ayuden a mejorar las condiciones de acceso a la seguridad social de las mujeres, además de su bienestar y autonomía (Rubí-Salazar, 2016). En México la formalización del trabajo doméstico es una apuesta hacia el mejoramiento de la calidad de vida de un sector de la población considerado vulnerable. El trabajo doméstico se encuentra principalmente centrado en mujeres, cuyas condiciones económicas se encuentran entre la línea de pobreza y pobreza extrema, en términos muy generales y con pocas oportunidades de servicios sociales.

Las trabajadoras domésticas además de laborar para complementar los ingresos del hogar, en muchos casos, son el único sostén de su familia, pensando en ello, se debe reconocer a las mujeres trabajadoras por buscar mejores condiciones de bienestar para sus familias. En este marco, el propósito de este trabajo es, ofrecer un panorama de los principales aspectos del empleo y del trabajo doméstico en México, para delinear una mejora al modelo de formalización del trabajo digno o decente para las personas dedicadas a esta ocupación en el país.

Hoy en día, se reconoce que el trabajo doméstico no solo representa oportunidades de empleo para una porción de la población económicamente activa; su dedicación al cuidado de los hogares contribuye a la economía permitiendo a personas con responsabilidades familiares incorporarse al mercado de trabajo; incluso representa una transferencia de ingresos dentro del país y fuera de este.

Los aportes a la economía y al desarrollo social de las familias, no corresponden frecuentemente a las condiciones precarias de empleo en que se desarrolla este trabajo. El entorno de discriminación, abusos y violencia en que se

ven sumidas las personas que desempeñan esta actividad reflejan este escenario de vulnerabilidad donde resultan más afectadas mujeres y niñas por ser la mayoría.

No obstante, en México los datos disponibles hacen visible la problemática que enfrenta este sector de la fuerza laboral. A la fecha, no se cuenta con el marco jurídico ni con políticas públicas integrales que permitan propiciar, en términos de lo que dispone el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajo digno o decente en este espacio laboral.

Se entiende por *trabajo digno o decente* aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo (Ley Federal del Trabajo, 1970).

Es importante un México incluyente porque las empleadas domésticas representan un porcentaje importante de la población mexicana, y el hecho de formalizar su trabajo genera un impacto económico y social significativo en el país. Para la trabajadora significa que empieza a tener aportes, que comienza su carrera previendo para que cuando llegue a la edad pueda jubilarse, le permite tener la cobertura de salud que la obra social debe garantizarle y puede acceder a algún plan social, ya que se les está brindando un derecho que todo ser humano debería tener. Derivado de este planteamiento, este trabajo de investigación se presenta en cinco capítulos, en el primero se presentan los antecedentes y fundamentos del tema, en el segundo el marco teórico, en el tercero el modelo mexicano de formalización del trabajo doméstico, en el cuarto capítulo los modelos de formalización del trabajo doméstico de otros países, en el quinto se hace la

propuesta de mejora del actual modelo mexicano y al final se presentan las conclusiones.

# Capítulo 1. Alcance y fundamentos de la investigación

---

## **Capítulo 1. Alcance y fundamentos de la investigación**

### **1.1 Antecedentes del trabajo doméstico**

En este apartado vamos a analizar los antecedentes del trabajo doméstico. Analizaremos desde la Edad Antigua hasta la modernidad. La primera forma de trabajo doméstico en que podemos pensar es en el esclavismo, seguido históricamente del sistema feudal, seguido del mercantilismo hasta llegar al desarrollo industrial.

El trabajo doméstico es una ocupación antigua en el mundo. El oficio de trabajadora y trabajador doméstico se remonta al menos a la época colonial. En ese entonces, servir a un patrón o empleador en la reproducción de la vida doméstica. Se pagaba, la mayoría de las veces, con techo y alimentación. En esa época, el término sirviente era sinónimo de muchacho o muchacha, es decir, un joven soltero y dependiente dedicado a las labores.

En México, a pesar de la falta de información debidamente documentada, se puede decir que el trabajo doméstico, como actividad laboral, ha existido desde la época colonial. Época durante la cual esclavos, de origen africano e indígenas, eran forzados a realizar servicios para los colonizadores. Su función era la de sirvientes personales, ya que cocinaban, lavaban, cosían, criaban niños, limpiaban y atendían las necesidades personales de sus amos (Goldsmith, 1998).

El pasado colonial de México trajo consigo una estructura social que incluyó a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Con el tiempo, la feminización de este trabajo se fue dando a partir de la incipiente modernización industrial artesanal que se dio entre los años 30 y 70, donde los hombres empezaron a ocupar puestos laborales operativos en las industrias y las mujeres, a partir de los años 60

comenzaron a formar parte de la fuerza laboral en áreas de oficina y secretariales principalmente. Es así, que el trabajo doméstico fue requerido en casas para suplir algunas de las labores tradicionalmente de las mujeres en el hogar. Las labores eran la limpieza, los alimentos, el cuidado de los menores y los ancianos. El trabajo doméstico se desempeñó principalmente por un porcentaje de mujeres cercano al 90% de la población de ese entonces.

Lo relevante para esta investigación es el trabajo doméstico actual. Hoy en día el trabajo doméstico es el trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares. Puede incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e incluso cuidando los animales domésticos. Se clasifica en remunerado y no remunerado, el primero de ellos se refiere al que se realiza en el marco de una relación laboral, mediante un pago determinado, ya sea para el mismo hogar de residencia o para otro, mientras el trabajo doméstico no remunerado es aquel realizado para el mismo hogar del que forman parte los individuos sin que medie pago alguno (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

“El convenio 189 y la 201 sobre los trabajadores domésticos y las trabajadoras domésticas fue aprobada por la conferencia internacional del trabajo de la OIT el 16 de junio de 2011 con el propósito de proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas” (Lexartza, 2016)

Como dato adicional diré que el día internacional del trabajo doméstico se celebra cada 22 de julio desde 1983.



Figura 1: Quarón, Alfonso. (productor y director). (2018). *Roma* [cinta cinematográfica].

## 1.2 Planteamiento del problema

A pesar de que en México se han hecho algunos esfuerzos para formalizar el trabajo doméstico, como el programa piloto para personas trabajadoras del hogar. Este aún no se ha convertido en una propuesta que formalice el trabajo del empleo doméstico. Es así, que uno de los principales problemas del trabajo doméstico, es la falta de condiciones adecuadas para la generalización de su formalización, porque es un hecho que la gran mayoría de las empleadas domésticas laboran en la informalidad. Las empleadoras regularmente no cuentan con los mecanismos para formalizar el trabajo, ya que también ofrecen este trabajo dentro de la informalidad, de hecho, algunas de ellas (usualmente amas de casa) no cuentan con un trabajo formal, o son empleadas, por lo que no acceden a los mecanismos adecuados para formalizar la contratación de una empleada doméstica y temen que el formalizar este tipo de empleo, vaya en detrimento de su bienestar y el de su familia.

Según el programa de promoción de la formalización en América Latina y el Caribe, formalizar el trabajo informal fomenta de manera indirecta el acceso a otros derechos:

“El acceso a la seguridad social es uno de los factores esenciales para la transición a la formalidad. Si bien no es el único elemento a considerar, es fundamental, ya que fomenta de manera indirecta el acceso a otros derechos. Permite vigilar el cumplimiento del pago de salario mínimo o la jornada laboral. También puede contribuir a demostrar la existencia de una relación laboral cuando no existe un contrato por escrito. Por lo tanto, facilita la inspección ya que provee un registro de las trabajadoras domésticas y de sus lugares de trabajo”. (Lexartza, 2016).

El trabajo doméstico presenta grandes dificultades y desventajas.

La principal desventaja es que los trabajadores domésticos no son tomados como trabajadores formales. Y su empleo no goza de garantías. Debido a sus características, el sector de trabajo doméstico se considera un “grupo de difícil cobertura” por los sistemas de seguridad social. La actividad laboral es realizada en un hogar privado y con frecuencia para más de un empleador; se caracteriza por una alta rotación laboral. El salario en especie es muy frecuente, ingresos irregulares y relaciones laborales que usualmente no se establecen mediante un contrato de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Otra de las dificultades presentes es:

No existe un modelo único de protección social para el trabajo doméstico. La mayoría de los países han optado, en la práctica, por la protección social del trabajo doméstico mediante regímenes generales de seguro social, garantizando, en el plano jurídico, las mismas condiciones de cobertura previstas para el resto de trabajadores asalariados, o bien con algunas variantes menores. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Es evidente que nadie se había planteado ayudar a las trabajadoras domésticas y es un camino nuevo, que se recorre con sus errores. El siguiente párrafo ayuda a entender la magnitud del problema que se está enfrentando:

Las principales barreras para la extensión de la cobertura de la seguridad social al trabajo doméstico se relacionan con los siguientes factores: exclusión legal; cobertura voluntaria – en vez de obligatoria–; falta de previsiones o estrategias para la afiliación de trabajadoras con más de un empleador (multi-patrono) o bien laborando con jornada parcial; definición estrecha del trabajo doméstico a nivel de la legislación; restricción de las contingencias legalmente protegidas; falta de incentivos contributivos, incluyendo la ausencia de condiciones contributivas adaptadas a la baja capacidad contributiva existente en el sector; complejidad en los procedimientos administrativos o bien la insuficiencia de tales procedimientos para la afiliación y cobro de contribuciones; dificultades para hacer efectiva la inspección; falta de información sobre derechos y deberes; y bajo nivel de organización de las trabajadoras, entre otros (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Otro problema, aunque no se abordará en este trabajo en específico, es el de las trabajadoras domésticas migrantes: *El trabajo doméstico migrante, estimado en 11,5 millones a nivel mundial, es objeto de condiciones discriminatorias aún mayores que las que sufren las trabajadoras domésticas en general. (pdf Protección social del trabajo doméstico Pág. 12)* El problema no es exclusivo de México, es un problema mundial. En una situación de migración formalizar el trabajo doméstico es aún más complicado.

El problema que estoy planteando en este trabajo de tesis es que, en México, aún no se logra formalizar el trabajo doméstico. Este problema tiene múltiples factores, uno de los principales es el desconocimiento del programa piloto del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para trabajadoras del hogar, la cultura mexicana y la desvalorización del trabajo doméstico.

## **1.3 Preguntas de investigación**

### **Pregunta general**

¿El actual programa piloto de formalización del trabajo doméstico en México, es un mecanismo para el mejoramiento de la calidad de vida de las empleadas domésticas? ¿El programa piloto ayuda en verdad a las trabajadoras domésticas?

### **Preguntas particulares**

A lo largo de este trabajo iré respondiendo a las preguntas:

1. ¿Cuál es el marco teórico que fundamenta el trabajo decente?
2. ¿Cuáles son los modelos de formalización del trabajo doméstico?
3. ¿Qué debería de contener un modelo de formalización del trabajo decente en México?

## **1.4 Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Mejorar el modelo de formalización del trabajo de doméstico en México.

### **Objetivos Particulares**

1. Enunciar el marco teórico de la formalización del empleo en México
2. Caracterizar el trabajo doméstico basado en la cultura del mexicano
3. Describir el Programa Piloto de formalización del trabajo doméstico en México
4. Explicar algunos modelos de formalización del trabajo doméstico en el Mundo.
5. Presentar una propuesta de mejora al programa piloto de formalización del trabajo doméstico en México.

## 1.5 Justificación de la investigación

En la mayoría de los aspectos de nuestra vida diaria, si no es que, en todos, la importancia de llegar a un resultado es la máxima variable a tomar en cuenta, o la más visible en todo caso. Este enfoque ha dejado pasar de largo, y en su caso ha menospreciado todos los procesos que promueven, que ayudan y que impulsan a llegar al resultado deseado, así como a las personas que los desarrollan.

“[...] también hay aportes menos tangibles cómo evitar que se amplíen las brechas de género facilitando que las mujeres -principalmente- puedan emplearse, estudiar y desarrollar diversas actividades; delegando -en otras mujeres principalmente- la ejecución de las tareas domésticas y de cuidado de las personas dependientes”. (Lexartza, 2016)

Es por ello la importancia de tomar en cuenta los aspectos básicos de desarrollo integral de las trabajadoras domésticas, los cuales incluyen un seguro médico que es de gran apoyo para ellas y su familia. Así como el fondo de ahorro para el retiro que la trabajadora va formando con su trabajo y que le permitirá en un futuro contar con un pequeño patrimonio propio para no tener que ser una carga para su familia cuando ya no esté en edad de trabajar.

Lo que mayormente mueve a la creación de una formalización para el trabajo doméstico es la discriminación y la vulnerabilidad social y económica de las trabajadoras domésticas:

El trabajo doméstico es una actividad realizada predominantemente por mujeres, quienes representaban el 80 por ciento de la ocupación total en el sector a nivel mundial; lo que significa que aproximadamente 55 millones de mujeres participan en la actividad. Tratándose de una población trabajadora mayoritariamente femenina, expuesta a condiciones de discriminación y vulnerabilidad social y económica, las políticas para la extensión de la protección social al trabajo doméstico constituyen una pieza importante en la lucha contra la pobreza y en favor de la igualdad de género (Organización Internacional del Trabajo, 2016),

Incluir y proteger a las trabajadoras domésticas es primordial y es el fundamento de este trabajo.

## **1.6 Fundamentos metodológicos**

El método de investigación se define como un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplica al estudio de un fenómeno (Hernández-Sampieri, Fernández, & Bapista, 2014). Para la realización en este trabajo de investigación y poder conocer y mejorar el modelo de formalización del trabajo doméstico en México, se revisaron algunos de los modelos empleados en países europeos y de América Latina. Además de hacer una revisión de la ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social en México y de la actual propuesta de formalización del trabajo doméstico en México.

Asimismo, se revisaron documentos informativos, artículos de divulgación y de investigación y comunicados de prensa, para formular el marco teórico. Posteriormente se hizo un cuadro comparativo con las principales características de las modelos basadas en el documento del tema emitido en los Documentos de Política y Protección Social de la OIT. Con estos datos, se realizó un breve diagnóstico del modelo mexicano y se presentó la propuesta de mejora. Es por ello que el tipo de investigación es de este trabajo es monográfica de tipo cualitativa con alcance descriptivo y explicativo.

# Capítulo 2. Marco Teórico

---

## Capítulo 2. Marco teórico: Trabajo formal en México

En este capítulo vamos a analizar el trabajo doméstico en México, por lo que se presentarán los lineamientos de la Ley federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social; documentos que fundamentan la creación del programa piloto de formalización del trabajo doméstico en México. Así, como la psicología del mexicano con la finalidad de contextualizar el trabajo decente y el trabajo doméstico en México.

### 2.1 El trabajo formal en México

La palabra trabajo viene del latín *tripaliare*. *Tripaliare* viene de *tripalium* que significa tres palos. *Triplaium* era un yugo hecho con tres palos en los cuales amarraban a los esclavos para azotarlos.

En la modernidad la noción de trabajo ha cambiado y está relacionada con la noción de empleo. Entendemos por empleo como el nivel de ocupación de la población económicamente activa (PEA) dentro del mercado de trabajo, independientemente de los sectores productivos en donde se encuentre esta población laborando.

El empleo es comúnmente remunerado. Entendemos por remuneración: como el “conjunto de pagos en efectivo y en especie que recibe el trabajador por su trabajo”. También podríamos manejar como remuneración aquellos factores intrínsecos que se encuentran en las relaciones laborales.

Según Rinsky (2005), la remuneración se clasifica de la siguiente forma:

- Remuneración extrínseca. - Es otorgada por el patrón al trabajador por las actividades desempeñadas; viene de afuera, es decir, del patrón hacia el trabajador.

- Remuneración intrínseca. - Es aquella que el mismo trabajador se otorga por el hecho de hacer lo que le gusta o por estar en la empresa que él desea. Viene de adentro del propio trabajador.
- Remuneración financiera. - Se recibe en efectivo y, normalmente, es la que le interesa más al trabajador, pues le permite satisfacer sus necesidades económicas.
- Remuneración no financiera. - Es la que el trabajador recibe por el reconocimiento de su trabajo. Puede ser otorgada a través de un reconocimiento del trabajador del mes.
- Remuneración directa. - Todo aquello que el trabajador recibe directamente en dinero por parte del patrón: sueldos, bonos, comisiones, aguinaldo, entre otros.
- Remuneración indirecta. - Todo aquello que el trabajador no recibe en dinero, pero sí en especie.
- Remuneración fija. - Aquella que ya se sabe cuánto y cuándo se va recibir. Por ejemplo, salarios, fondo de ahorro o aguinaldo.
- Remuneración variable. - Es aquella que no se sabe cuánto se va recibir sino hasta el momento que se recibe. Por ejemplo, bonos, incentivos, PTU.
- Servicios y privilegios. - Son prestaciones que se dan en especie. La diferencia entre servicios y privilegios es que los primeros se proporcionan a todo el personal (como guardería o comedor) y los privilegios únicamente a ciertos puestos a nivel gerencial (automóvil, viajes, etcétera).
- Pago por tiempo no trabajado. - Es la remuneración que se da indirectamente al trabajador. Por ejemplo, vacaciones, horas que se ausente del trabajo para recibir capacitación, incapacidades, permisos especiales para ausentarse algún momento, etcétera.

Al contratar un trabajador surgen obligaciones y derechos. Las prestaciones son un derecho que tiene por ley todo trabajador.

En esta investigación quiero exponer la posibilidad de que los patrones den de alta en el seguro a sus empleados informales. Para brindarles una mejor calidad de vida. Esto con la finalidad de que tengan todos sus derechos.

Contratar un trabajador conlleva prestaciones para los trabajadores, hay prestaciones que no están incluidas en la ley de los trabajadores como el derecho al seguro popular. Considero que los trabajadores informales deben poder acceder a un seguro social como cualquier trabajador formal.

Un seguro popular para los empleados informales implica una mayor calidad de vida. En el siguiente apartado hablaremos del trabajo decente.

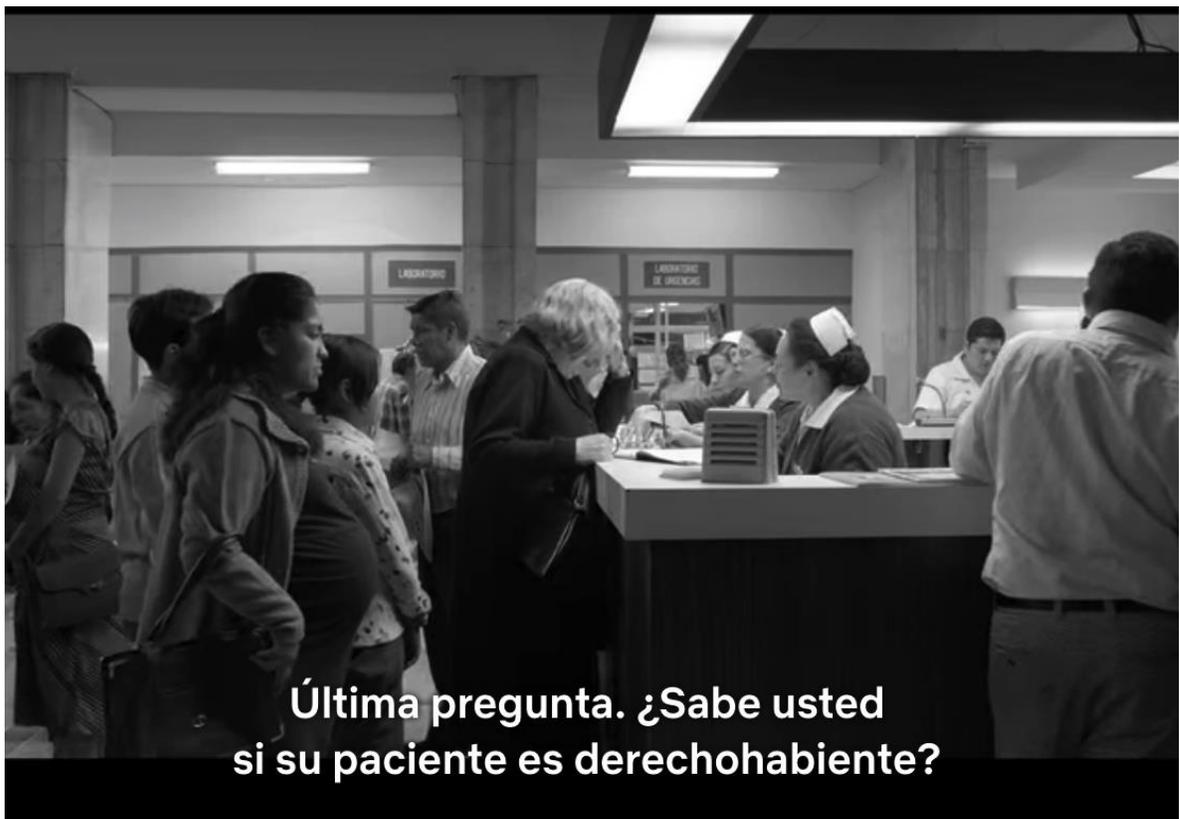


Figura 2: Quarón, Alfonso. (productor y director). (2018). *Roma* [cinta cinematográfica].

Lo relevante para este trabajo de titulación es el trabajo doméstico. En el siguiente apartado analizaremos el trabajo doméstico.

## **2.2 Trabajo decente en México**

La Organización Internacional del trabajo (OIT), considera que trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

Por lo tanto, el trabajo decente para las trabajadoras del hogar no puede ser diferente, debe entenderse entonces como un concepto integrador, en cuya concepción deba combinar aspectos relativos a los derechos, al empleo, la protección y el diálogo en un todo; además, debe constituir una meta, un marco para la definición y la actuación de políticas, un método de organización de actividades y programas (Gálvez y otros, 2011, pág. 80). El trabajo decente es pues, una meta; un objetivo a conseguirse a través de políticas, actividades y programas específicos e igualitarios para toda la población mexicana. Es así que el trabajo decente debe al menos, satisfacer las condiciones establecidas por la ley, ya que estas, son los mínimos derechos otorgados o las máximas obligaciones permitidas entre trabajadores y patrones, siempre que estas favorezcan al trabajador.



Figura 3: Quarón, Alfonso. (productor y director). (2018). *Roma* [cinta cinematográfica].

A continuación, se describirá los conceptos de salario y prestaciones en México, y posteriormente también el marco jurídico que fundamenta las prestaciones mínimas que los trabajadores deben tener en la legislación mexicana: la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

### **2.3 Salario y prestaciones en México**

En este capítulo se tocará el tema de los salarios y las prestaciones en México porque al formalizar un empleo doméstico sus derechos y prestaciones están garantizadas y necesitamos conocerlas.

Al contratar a un trabajador, surgen obligaciones y derechos. Además, existen otras prestaciones que no están consideradas en la LFT Ley Federal del Trabajo y que las organizaciones ofrecen como parte de una remuneración total a cambio de la prestación de un servicio.

Las prestaciones representan hoy más que nunca un elemento importante dentro de la totalidad de remuneraciones que recibe un trabajador. Los trabajadores reciben prestaciones, beneficios o ingresos adicionales al salario que recibe el trabajador al estar laborando, muchas de ellas incluyen planes de retiro, seguros de vida y gastos médicos mayores, pensiones de jubilación y una gran variedad de servicios que pudieran recibir los empleados.

Quiero remarcar que el seguro social es un tipo de prestación.

Las prestaciones se otorgan a todos los empleados con el propósito de contribuir a elevar su nivel de vida personal, en busca de la satisfacción de necesidades económicas, sociales, culturales, recreativas, entre otras.

A continuación, voy a agregar un artículo de la Ley Federal del Trabajo que define lo que es el salario.

**LFT Artículo 84.** El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Es importante mencionar que todas las prestaciones que se otorgan a los trabajadores están reguladas de una u otra manera por alguna ley:

- Ley Federal del Trabajo (LFT)
- Ley del Seguro Social (LIMSS)
- Ley del INFONAVIT

## **2.4 Estadísticas del trabajo doméstico en México**

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) al cuarto trimestre del 2019, en México se estiman 2.5 millones de personas mayores de 15 años son ocupadas en el trabajo doméstico remunerado; estas representan el 4.5% de la población ocupada en el país de los 55.7 millones de ocupados (INEGI, 2020).

Históricamente el trabajo doméstico remunerado es una de las ocupaciones con mayor proporción de empleo informal. La ENOE en 2019 estima que 2.4 millones, aproximadamente, de los 2.5 millones de personas que se dedican al trabajo doméstico, lo hacen de manera informal; es decir 96.7% de todos los trabajadores domésticos remunerados ocupados en México. De ellos, 92.5% son asalariados informales; 3.1% son trabajadores informales por cuenta propia y 1.0% son trabajadores informales con percepciones no salariales. Por otra parte, 3.3% de los ocupados en el trabajo doméstico remunerado (poco más de 82 mil personas), pertenecen al sector formal de la economía. De ellos, 99% como trabajadores asalariados formales y 1% clasificados como empleadores formales.

De las mujeres ocupadas en el trabajo doméstico el 47% tiene percepciones de hasta un salario mínimo, en tanto que en los hombres la proporción es de 27%.

Mientras que 4.7% de los hombres ocupados en el trabajo doméstico se encuentran en un rango de ingresos de tres salarios mínimos o más, únicamente 1.5% de las mujeres alcanzan este nivel.

**Distribución porcentual de la población mayores de 15 años ocupada en trabajo doméstico por nivel de ingresos según sexo 2019**



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. 2019, cuarto trimestre. Base de datos.

Figura 4: DOF. Comunicado de prensa No. 70/20, 3 de febrero del 2020

En la figura 4, lo que más me llama la atención es que el mayor número de trabajadores informales son mujeres y que apenas llegan a un salario mínimo.

La ENOE, para el cuarto trimestre de 2019, estima que 73.8% de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado no cuentan con prestaciones laborales, situación mayormente presente en las mujeres, pues 75.0% de ellas no tiene ninguna prestación laboral, en tanto que en los hombres la proporción asciende a 64.9%.

Con los datos estimados podemos ir concluyendo que el trabajo doméstico en México es sumamente informal. Es asombroso que el 73.8% de las personas que realizan un trabajo doméstico no tengan prestaciones. No puede dejar de crear una indignación y nos compete regularizar esta situación vulnerable en la que viven.

Por cierto, en México, Honduras y el Salvador son los únicos países donde la cobertura es voluntaria y al mismo tiempo los que muestran la tasa de cobertura más baja. (Lexartza, 2016).

Para agregar más datos sobre las trabajadoras informales quiero mostrar unos párrafos redactados en el Cuaderno de Políticas para el Bienestar de la CISS:

Las trabajadoras del hogar 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 trabajadoras del hogar eran mayoritariamente jóvenes solteras, pero actualmente suelen estar entre los 30 y 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. También son madres solas en mayor proporción, el 38% entre las trabajadoras del hogar 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 para mantener a sus familias, lo que lo vuelve más riesgoso que no estén cubiertas por la seguridad social. (Heatley, 2020, p. 25)

## **2.5 Ley Federal Del Trabajo**

En este capítulo quiero agregar la ley de los trabajos porque La Ley Federal del Trabajo de 1970 es la máxima ley de derecho laboral en México y solo está por encima de ella la Constitución Política.



Figura 5: Quarón, Alfonso. (productor y director). (2018). *Roma* [cinta cinematográfica].

Los artículos correspondientes a la Ley Federal del Trabajo que hablan acerca de los trabajadores domésticos son los siguientes:

**Artículo 20.-** Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

**Artículo 21.-** Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe

**Artículo 331.-** Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

**Artículo 332.-** No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

- I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y
- II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.

**Artículo 333.-** Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.

**Artículo 334.-** Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

**Artículo 335.-** La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

**Artículo 336.-** Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse.

**Artículo 337.-** Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra;
- II. Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud;

- III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.

**Artículo 338.-** Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

- I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;
- II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y
- III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial.

**Artículo 339.-** En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio.

**Artículo 340.-** Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; y
- II. Poner el mayor cuidado en la conservación de menaje de la casa.

**Artículo 341.-** Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.

**Artículo 342.-** El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.

**Artículo 343.-** El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.

**Artículo 49.-** El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

IV. En el trabajo del hogar,

**Artículo 50.-** Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

La situación mencionada en los artículos 334 y 337 fracción II ya no es tan actual, ya que son pocos los casos en los que se acontece que tengan una empleada doméstica de planta.

Aunque no haya contrato entre el trabajador y el patrón si se crean obligaciones.

## **2.6 Ley Del Seguro Social**

De acuerdo con la Ley del Seguro Social (LSS) "la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, y los servicios sociales para el bienestar individual y

colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado” (IMSS, 2020).

**Artículo 11.** El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

**Artículo 12.** Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;
- II. Los socios de sociedades cooperativas;
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes, y
- IV. Las personas trabajadoras del hogar.

De acuerdo a los lineamientos anteriormente mencionados, el trabajador doméstico es entonces una relación laboral entre una persona empleadora y una trabajadora en el hogar en el que se deberá de reconocer y respetar los derechos laborales de la trabajadora del hogar, y debe de ser responsabilidad de quien la contrata, cumplirlos. Por ello, es preciso darle un trato justo y acordar las prestaciones que, por ley, le corresponden, dentro de un marco del trabajo decente, que propicie la sustentabilidad de las relaciones laborales.

## 2.7. Psicología del Mexicano

Otro factor importante para realización de la formalización del empleo informal de las personas trabajadoras domésticas recae sobre la cultura de México. Las características de la forma de pensar de los mexicanos son la base del comportamiento, y por tanto del éxito o del fracaso, en la formalización del empleo doméstico.

Para empezar a hablar de la psicología de los mexicanos empezaré con una cita: *De un país que ha sido siempre manejado como "el proyecto de una minoría", difícilmente se puede esperar otra cosa que poco sentido social y mucho personalismo individualista* (Velásquez, 1996).

El mexicano no es muy institucional Según Gustavo Velásquez, el hecho de que en México no sean bien vistas las instituciones sin duda es una de las primeras dificultades. El mexicano no presenta rechazo a todo trámite gubernamental. Algunos síntomas de ello son:

- Muchos comportamientos desorganizados, indisciplinados, en todas las esferas de la vida laboral y social.
- Poco sentido social y de cooperación; por esto, y sin negar las honrosas excepciones, en México las cooperativas fracasan o languidecen.
- Poca responsabilidad social. Los puestos políticos son feudos personales graciosamente llamados "huesos"; y para nadie es un misterio de que la corrupción es la regla entre los funcionarios. Cada sexenio, en el "año de Hidalgo", barren con todo lo que pueden.
- Hay muchos llaneros solitarios y muchos hombres-orquesta. El mexicano prefiere trabajar solo: no cree en el equipo. Muy diferentes son en esto los anglosajones. Cuatro norteamericanos juntos valen más y pueden más que cuatro norteamericanos separados.
- Por ello mismo, los mexicanos florecen más como artesanos que como industriales, porque la industria moderna exige equipos bien integrados y la artesanía no.

- Como deportistas sobresalen, no en los deportes de equipo, sino en los individuales: natación, clavados, caminata, boxeo, equitación, tae-kwon-do.
- Como científicos nos ofrecen éxitos aislados, genialidades curiosas de fulano o de zutano.

Como seres religiosos acusan una religión personalista, sentimental, utilitarista, contractual, de "doy para que me des" (Rodríguez, 2003).

El trabajo se considera una necesidad de la vida para obtener dinero suficiente, para disfrutar las cosas más importantes de la existencia, como son los placeres de la convivencia con familiares y amistades. Lo tradicional era que el trabajo fuera una actividad que llenara la mayor parte de las horas del día, de modo que siempre que fuera posible se hacía más agradable introduciéndole dosis considerables de convivencia a la situación de trabajo. Esto se veía y se ve auxiliado por la contratación habitual de familiares y amistades, que además de dar una atmósfera de trabajo más agradable tienden a asegurar la confiabilidad y la honradez.

Sin embargo, con el desarrollo de empresas industriales más complejas y con las consecuentes presiones hacia la mayor eficiencia y productividad, esta convivencia se ha visto sometida a considerable tensión.

La complejidad ha cambiado tanto la naturaleza del puesto como las responsabilidades del ejecutivo. Empero, el ejecutivo mexicano promedio sigue conservando el aprecio que heredó hacia el placer tanto de la convivencia en el trabajo, como del tiempo recreativo pasado con familiares y amistades. Se halla convencido de que una vida saludable y feliz exigen un equilibrio entre el trabajo y el descanso, sin importar cuánto trabajo quede pendiente. Por eso trata de incorporar hasta donde le sea posible una cierta cantidad de placer y de descanso dentro del día de trabajo. Actividades como la comida, cenas y recepciones de negocios son comunes y son disfrutadas por todos los participantes.

Para el individuo medio que trabaja en la actualidad, el ingreso es extremadamente importante porque su misma existencia depende de él y por eso hay una mayor tendencia a la orientación de la fuerza laboral hacia el trabajo. Sin embargo, esto no significa que el empleado renuncie a lo que considera

necesidades básicas de convivencia y recreación, aunque ahora esté menos dispuesto a abandonar su empleo sin motivo.

Para el grupo ejecutivo, el factor de la remuneración no desempeña un papel tan básico, pero la movilidad de una empresa a otra generalmente es causada por consideraciones salariales. El incremento de sus ingresos le significará más posibilidades de disfrutar de la vida con amistades y familiares y, cuanto menor sea el número de horas que se requiera que trabaje, más atractivo le resultará el puesto (Kras, 1990).

Teniendo todo lo dicho en consideración, y pensando en su repercusión a la hora de formalizar el trabajo informal, puedo concluir este capítulo diciendo que el mayor reto se den de alta las trabajadoras informales es la falta de trabajar en equipo, más la forma desorganizada e indisciplinada de las esferas laborales de México. Otro factor, aunque no es central, es que muchas de las empleadoras tampoco cuentan con un trabajo formal. En el capítulo 3 de este análisis abordaré una posible forma de resolver las dificultades a las que nos afrontamos al formalizar el trabajo doméstico en México.

# Capítulo 3. La propuesta en México

---

## **Capítulo 3. La propuesta en México. Modelo piloto para la formalización del trabajo doméstico.**

En este capítulo vamos a hablar sobre la propuesta que se tiene para formalizar el trabajo doméstico en México.

En el año 2018 el director Alfonso Cuarón presenta su película Roma. A partir de esta película se hace visible la necesidad de las trabajadoras del hogar a un acceso real a prestaciones sociales que las protejan contra circunstancias imprevistas que afecten sus medios de subsistencia e ingresos, así como poder generar un proyecto de vida en condiciones igualitarias. En la película se tocan diversas verdades que viven las trabajadoras domésticas por ejemplo el hecho de que se crea una relación sentimental con las empleadas domésticas hacia las empleadoras y de las empleadoras a las trabajadoras domésticas. Las trabajadoras domésticas se hacen parte de la familia. Son las cuidadoras de los niños, son las “nanas” que es algo más que una trabajadora, se hacen parte de la familia. Aunque sea una trabajadora de tiempo parcial su aporte es significativo en ambiente sentimental. Cualquier dificultad que viva la trabajadora doméstica afecta a toda la casa y si los empleadores no les brindan el abrigo, ellas no tienen quien más pueda ayudarlas. Su mano de obra, quiero decir su cuerpo, es su herramienta de trabajo y si se lesionan no tienen forma de generar ingresos para recuperarse.

La empleadora y la trabajadora están más relacionadas de lo que podemos imaginar. Ella brinda un apoyo al hogar más allá de sus horarios o de la eficiencia en trabajar.

¿Cuáles son los modelos de formalización del trabajo doméstico?

### 3.1 Primera propuesta

El 5 de diciembre del 2018 se aprobó el proyecto del Ministro Alberto Pérez Dayán donde menciona que “es inconstitucional que los patrones no estén obligados a inscribir a las empleadas domésticas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)”, también sugiere que se debe tomar en cuenta los rasgos del trabajo doméstico, ya que las trabajadoras del hogar, en la actualidad, pueden llegar a tener uno o más patrones, así como el evitar que los patrones deban inscribirse ante el SAT, ya que la mayoría de estos son amas de casa o padres de familia.

En alcance a esta iniciativa, el 1 de abril del 2019 se lanzó un programa piloto para personas trabajadoras del hogar, los pasos a seguir de este programa son los siguientes:

1.- Tramita tu número de Seguridad Social (NSS) antes hoja rosa.

Puedes obtenerlo:

- En tu subdelegación presentando tu CURP, una identificación oficial y tu acta de nacimiento.
- A través de al App IMSS Digital y página web del IMSS, con tu CURP y un correo electrónico.
- Llamando al 01800 623 2323

2.- Asegúrate

Con tu NSS, es momento de iniciar el registro.

- Podrás realizarlo en la subdelegación o en la página web del IMSS.
- Necesitarás:
- Tu nombre, NSS, y domicilio de tu empleador o empleadores.
  - Indica tu salario mensual, el número de empleadores con los que trabajas y cuántos días laboras. Con estos datos, se calculan las cuotas que tú (en caso de que ganes más de un salario mínimo) y tus empleadores deberán cubrir respectivamente para que tengas este beneficio.

3.- Obtén tu formato de pago

- Obtendrás un formato de pago, con el que podrás depositar las cuotas que les corresponden a ti y a tu empleador o empleadores, ya sea en una sucursal o página de internet bancaria.

#### 4.- ¡Paga a tiempo!

- Recuerda que deberás pagar las cuotas correspondientes mensualmente, antes del día 20 de cada mes. Si este es inhábil la fecha límite se recorre al próximo día hábil.

#### 5.- Regístrate en tu clínica

El último paso es registrarte en tu clínica del IMSS. Puedes hacerlo de forma presencial o a través de la app y página del IMSS.

- Si el registro es presencial, necesitaras: tu CURP, identificación oficial, comprobante de domicilio, correo electrónico, NSS y una fotografía infantil.
- Si es en línea, proporciona; tu CURP, NSS, correo electrónico y código postal.

En esta propuesta quiero resaltar que la empleada doméstica se hace cargo de la inscripción.

El patrón es encargado de recaudar la cuota de los otros empleadores.

Este es el punto central del problema, al ser voluntario las personas no le dan la importancia debida.

Aparentemente el problema podría solucionarse o tener mayor reacción si fuera obligatorio, pero la experiencia demuestra que no es así:

Un total de ocho países se identifican con regímenes de cobertura voluntaria de seguridad social para el trabajo doméstico. La baja tasa de cobertura efectiva que existe en esos países indica que, por diversas razones, la cobertura voluntaria es una práctica que limita fuertemente cualquier esfuerzo para extender la seguridad social al trabajo doméstico. No obstante, la cobertura efectiva sigue siendo baja aún en otros países que cuentan con regímenes obligatorios, lo que indica que existen otras barreras y prácticas nacionales que limitan de igual manera la cobertura efectiva (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Se hace evidente que en los países donde la cobertura es voluntaria, la afiliación es baja, las cosas se complican cuando vemos que en los países donde es obligatorio, también hay baja afiliación. Debe haber otras razones y motivos por los que no hay resultados.

La obligatoriedad implica esmero por parte del gobierno y la trabajadora social: *En la práctica, la obligatoriedad requiere ser complementada con estrategias relacionadas con la organización institucional, el financiamiento, la afiliación y promoción de la cobertura, la recaudación y cobranza de contribuciones, y la cobertura del trabajo doméstico migrante, entre otras* (OIT, 2016, p.12). La organización institucional es indispensable para guiar el proyecto, junto con el financiamiento que motivaría a los afiliados a registrarse, la cobertura también es indispensable para concientizar. Si hay una recaudación ágil mejoraría los procedimientos, iremos profundizando estos puntos en el capítulo V.

En el 2019 el organismo recibió 12,000 solicitudes, pero menos del 50% tuvo continuidad, por las trabas para dar de alta y el cobro de la contribución cuando son varios patrones.

### **3.2 Segunda propuesta**

El 15 de julio del 2020 la directora de incorporación y recaudación del IMSS Norma Gabriela López Castañeda dice que preparaban una segunda fase de la prueba piloto donde son los empleadores los responsables de la afiliación. En esta etapa, cada patrón paga su cuota sumada a la porción que le corresponde a su trabajador informal. La principal diferencia que hay entre la primera propuesta y la segunda propuesta es que ante el seguro ya se dan de alta todos los patrones de las trabajadoras, pero el pago se debe dar completo en una sola exhibición por lo que uno de los empleadores, o bien, la empleada debe recaudar las cuotas. El empleador se hace cargo de la inscripción.

El 31 de agosto del 2020, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el acuerdo donde se aprueban las Reglas de Carácter General de la segunda fase de la prueba piloto para la incorporación de las trabajadoras del hogar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Las reglas tienen por objeto establecer las facilidades administrativas para la incorporación de este segmento de la población al régimen obligatorio del seguro social (DOF, 2020).

### **3.3 Requisitos**

Uno de los primeros requisitos para que la trabajadora pueda darse de alta es que la trabajadora cubra el salario mínimo de \$3,700 pesos al mes. La parte patronal aporta una cuota generada por la página depende de los días en que labore la empleada informal en la casa. Pagar la cuota del empleador, o empleadores, y la de la empleada doméstica. De acuerdo con el IMSS, los patrones de las personas trabajadoras del hogar, tienen la obligación de considerar el pago de las cuotas obrero patronales para efectos de movimiento afiliatorio de alta. Los documentos necesarios para el caso del patrón o persona trabajadora del hogar, son los mismos que en la etapa anterior.

Este modelo piloto que se propone el IMSS, tiene algunas complicaciones que voy a señalar en el capítulo 5. Por ahora es suficiente haber mencionado el procedimiento piloto en su segunda fase. Algo que quisiera señalar, es que esta propuesta piloto es todavía desconocida por la sociedad, ya que no ha tenido una campaña de concientización ni se ha ejecutado una publicidad masiva para hacer del conocimiento de empleadores y empleados los cambios y la obligatoriedad del proyecto.

Como conclusión de este capítulo quiero decir que la propuesta mexicana de regularización del trabajo doméstico presenta grandes ventajas para el reconocimiento oficial del trabajo doméstico, sin embargo, desde nuestra perspectiva, tiene grandes oportunidades de mejora, que, como ya se dijo abordaremos con más detalle en el capítulo cinco, pero antes de llegar a ello mostraremos los modelos de otros países con la finalidad de enriquecer esta propuesta.

# Capítulo 4. Modelos de formalización del Trabajo doméstico de otros países

---

## Capítulo 4. Propuestas en otros países

En este capítulo me dedicaré a hablar sobre los modelos propuestos en países extranjeros. Empezaremos a hablar del modelo de Costa Rica seguido del modelo de Bélgica.

### 4.1 Modelo de Costa Rica: el empleador como patrón de régimen especial.

El modelo de aportaciones a la seguridad social es tripartito porque son tres partes, la parte del empleador, el empleado y del gobierno. En este modelo la ley laboral en la materia considera a los empleadores como los patrones de las trabajadoras domésticas, obligados a darlas de alta ante la seguridad social.

1. Las cuotas de la seguridad social de las trabajadoras domésticas son de contribución tripartita: una parte corresponde a la asegurada, otra al patrón, y una más al Estado.
2. El gobierno fija un salario mínimo para el trabajo doméstico, estableciendo que las trabajadoras podrán ganar más del monto establecido, pero nunca menos.

Gracias a la movilización social en reclamo de la igualdad y la no discriminación laboral de las trabajadoras domésticas, Costa Rica cuenta desde 2009 con la Ley del Trabajo Doméstico Remunerado. En el modelo costarricense, independientemente del tiempo que laboren las trabajadoras a la semana, los empleadores están obligados a inscribirlas en la caja Costarricense de Seguro Social.

Si bien el empleador es considerado un patrón, la legislación costarricense contempla regímenes especiales para el cumplimiento del pago de cuotas de

seguridad social tanto para empleadores como para las trabajadoras. Las cuotas se cubren con un porcentaje del salario de las trabajadoras, otro porcentaje lo pone el empleador y una parte más el Gobierno.

Costa Rica ha dispuesto un sistema en línea con el que los empleadores pueden hacer la inscripción de las trabajadoras. En el caso de las trabajadoras que tienen más de un empleador, cada casa en la que trabaje debe inscribir a la trabajadora en la seguridad social; el pago del seguro se prorroga entre todos los empleadores, muy similar al sistema propuesto en México.

Desde enero del 2020, el salario mínimo de las trabajadoras del hogar en Costa Rica es de 199,648 colones mensuales (6,425.91 pesos), que equivale a poco menos de dos salarios mínimos en México. El salario mínimo profesional de Costa Rica para 2020 fue de 291,765.8 colones mensuales, es decir, alrededor de 10,192.84 pesos mexicanos.

Aun cuando la trabajadora del hogar tiene la opción de denunciar al empleador en caso de que este no cumpla su obligación patronal, la tasa de inscripción a la seguridad social en Costa Rica es muy baja. En el 2017, el número de trabajadoras del hogar se calculaba en 172,000, de las cuales solo 8.7% estaban registradas por los empleadores ante la Caja Costarricense de Seguro Social, esto es 14,964 trabajadoras. En Brasil y Argentina, países que cuentan también con leyes para el trabajo del hogar, las tasas de inscripción a la seguridad social se encuentran en tasas menos a 30 %. América Latina es la segunda región a nivel global en número de trabajadores del hogar.

En mi opinión este modelo presenta el beneficio de ser apoyado por el estado, pese a esto no es una motivación para los empleadores a inscribir a sus empleadas.

En el siguiente apartado hablaré del modelo de Bélgica.

## **4.2 Modelo de Bélgica: empresas de servicios como patronos**

Un cuarto actor: Agencias de servicios domésticos

En el esquema implementado en Bélgica tú contratas a los empleados domésticos por medio de una agencia, estas agencias son las encargadas de vincularte a los trabajadores del hogar por un contrato de trabajo que se rige por la legislación laboral. Así, los hogares son clientes de las agencias de servicios, relación cubierta por un contrato de servicios.

1. Para evitar el pago en negro (dinero que procede de una transacción monetaria que no está declarada ante las autoridades fiscales o monetarias correspondientes), se dispuso un sistema de pago por medio del cual los hogares pagan los servicios del trabajador basado en vales, que equivalen a la gratificación por una hora de trabajo realizada.
2. Los trabajadores del hogar canjean los vales por su paga en las agencias de servicios, mismas encargadas de sus pagos de la seguridad social y demás obligaciones de la parte patronal.
3. Los hogares cuentan con un subsidio para la compra de los vales de servicio, de tal modo que el vale tiene un costo menor.
4. Las agencias tienen una subvención del Estado para el pago de los trabajadores del hogar.

En Bélgica, la relación entre los hogares y los trabajadores del hogar está altamente regulada. Este modelo no toma a los hogares como los empleadores. En su lugar, la persona que requiere un servicio de ayuda doméstica es tomada como cliente, y la ayuda es contratada a una empresa de servicios, que es la que dispone del envío del trabajador del hogar que cumplirá con las tareas requeridas.

La empresa de servicios, que puede ser comercial o sin fines de lucro, es la encargada del contrato y cumplimiento de los derechos laborales del trabajador del hogar. Esta debe estar registrada ante el gobierno, de quien recibe además un subsidio.



Figura 6: Martínez, León A. (2019). *¿Qué modelo debe asumir México para formalizar el trabajo doméstico?* Lugar de publicación: El Economista.

La figura 6 es una muestra de los vales por una hora de trabajo doméstico. Con este vale tiene derecho a su paga y al servicio social por medio de la agencia de servicios.

El cliente paga con vales de servicio (titres-services), que pueden adquirirse como planillas impresas o como cheques electrónicos que se consiguen vía online. Cada uno de estos vales permite el pago de 1 hora de trabajado doméstico, que va desde la limpieza del hogar, el planchado de ropa, el transporte de personas con problemas de movilidad hasta la realización de mandados. Por cada hora laborada, el cliente debe dar un vale al trabajador del hogar, con el cual este último recibirá su paga por parte de la empresa de servicios.

El costo de estos vales o cheques está en parte cubierto por el gobierno belga a través de subsidios, estrategia encaminada a que el servicio sea más accesible para las personas, a la vez que se busca incrementar la tasa de empleo formal en este sector.

La empresa está obligada a pagar el subsidio al trabajador del hogar, y pagarle el precio neto del vale.

Hay que entender que estos vales tienen un subsidio por el gobierno y que la cuota que pone el gobierno es recuperada cuando se da de alta al trabajador en el seguro social.

Digamos que si el vale cuesta \$100, el gobierno le pone \$25 para que el vale del comprador cueste \$75 de los \$100 del costo real. Esto ayuda a que sea más accesible para el cliente y la trabajadora cobra los \$100 de precio real.

El gobierno recupera esta inversión vía la recaudación fiscal, gracias a la incorporación del trabajador a la formalidad.

Este modelo es mucho más formal, les facilita el trámite a los empleadores. Es un sistema ágil que evita recaudar cuotas. Es un modelo más factible que el mexicano y el costarricense porque facilita que la empleada doméstica pueda tener varios patrones. No es necesaria la recaudación de cuotas.

El modelo de Bélgica es exitoso, pero difícilmente replicable en México porque, aunque en México hay agencias de servicios de limpieza, estas agencias son poco usadas en casas particulares que es donde se encuentra el grueso de la población laboral doméstico. Los usuarios de las agencias de colocación son principalmente empresas. Pienso que la razón de esto es que en México no es confiable meter a un extraño a tu casa, hay una desconfianza cultural. Por esta razón las agencias no se hacen responsables de contratar personas para casas particulares y actualmente en México se están regulando el outsourcing.

#### **4.3 Modelo Paraguay**

La ley establece que la modalidad de contratación para el servicio doméstico es por escrito y por tiempo indefinido. El contrato es el documento firmado por la trabajadora y la empleadora, donde conste la relación laboral. En este documento debe constar como mínimo:

- Datos personales (empleador/trabajadora)
- Trabajos a realizarse
- Duración de la jornada de trabajo y salario (por hora, día, semana o mes)
- Debe constar si es con o sin retiro.

En caso de existir el contrato por escrito, se aceptará el contrato verbal como medio de prueba de la existencia de la relación laboral.

El Salario Mínimo legal es el importe mínimo de dinero que el empleador paga a sus trabajadores por una actividad laboral que realiza, en un determinado periodo (hora, día o mes). En el caso de trabajadores del servicio doméstico el salario mínimo legal no podrá ser inferior al 60% del Salario Mínimo Legal Vigente.

Todas las trabajadoras domésticas a partir del año 2015, están obligadas a cotizar de forma obligatoria al régimen general del Seguro Social del Instituto de Previsión Social (IPS).

Tanto la trabajadora doméstica como su empleador deben cotizar mensualmente los aportes a la seguridad social.

El aporte mensual del empleador es 16,5%

El aporte de la trabajadora es del 9% sobre el total del salario mensual realmente percibido, que le será descontado en su recibo de pago mensual.

Si la trabajadora tiene dos o más empleos, entra en la modalidad de pluriempleo. El Instituto de Previsión Social detectará el pluriempleo de conformidad a las inscripciones que una misma trabajadora del servicio doméstico tenga con más de un empleador, y en ese caso fijará los montos proporcionales a ser abonados por cada empleador en concepto de aportes al seguro social, de acuerdo a la cantidad de empleadores de quienes dependa la trabajadora doméstica.

#### **4.4 Modelo de Argentina**

En Argentina las mujeres representan a más del 95 % del sector de las trabajadoras domésticas, esto es el 17 % de las mujeres asalariadas en el país. El trabajo doméstico en muchos casos se inicia desde edades muy tempranas.

El 75 % de las trabajadoras no está registrada. Cabe destacar que la falta de informalidad del sector contribuye a crear condiciones para el trabajo forzado y el trabajo infantil. Además, acarrea una remuneración injusta más la falta de algunos derechos como vacaciones, aguinaldo, días por incapacidad y maternidad. Es un trabajo que a menudo está sometido a horarios no establecidos, rayan con la explotación. Este trabajo implica vínculos afectivos entre las partes. El trabajo doméstico es tan cotidiano que es difícil entender que debe de formalizarse porque

la empleadora también hace mucho del trabajo del hogar. Es difícil ver la parte profesional del trabajo doméstico.

“Argentina lleva varias décadas de lucha para el reconocimiento de los derechos de las amas de casa y de las trabajadoras domésticas, y de valorización de su trabajo. Desde la oficina acompañamos el proceso que dio lugar a la creación de la ley del sector y, además, acompañamos a los actores sociales en la ratificación del convenio C189”, afirmó López Mourelo.

Esta frase ayuda remarcar que en Argentina al igual que en México ha costado trabajo formalizar el trabajo informal.

Ese convenio, ratificado en 2014, sienta bases normativas para que los trabajadores domésticos puedan ejercer sus derechos. A su vez, la Ley de Trabajo en Casas Particulares (N° 26.844), promulgada el 3 de abril de 2013, simbolizó el cierre de un período marcado por la conquista de derechos y el inicio de una etapa enfocada a su cumplimiento.

Para Juana del Carmen Britez, secretaria de Actas y Organización de la UPACP, la ley 26.844 marcó un cambio significativo para las trabajadoras domésticas: “Hasta 2013 solo se podían registrar a quienes trabajaban más de cuatro horas y más de cuatro días a la semana. Con la nueva ley, cualquier trabajadora doméstica, aunque trabaje una hora un solo día, tiene que estar registrada”, afirmó.

Podemos ver una diferencia entre el modelo de México y Argentina, en México la trabajadora doméstica requiere ganar 3,700 de salario mínimo al mes mientras en Argentina solo necesita una hora de trabajo.

Cabe destacar también del modelo de Argentina que:

“Gracias [...] al fortalecimiento del diálogo social se han desarrollado manuales de capacitación, campañas de sensibilización, entre otras iniciativas y materiales, incluyendo la Guía para trabajadoras y empleadores, que ha sido reconocida como buena práctica en el marco de las Reuniones de ministras de la Mujer del MERCOSUR” (OIT, 2019).

Podemos tomar algo de la experiencia dada en Argentina, llevar a México ese mismo empeño, desarrollando manuales de capacitación, campañas de sensibilización de forma visual y auditivo, física y virtual.

Aunque “Argentina logró avances significativos para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas e incluirlas en el marco de la protección social, todavía persisten problemas por resolver. (OIT, 2019) Los problemas que quedan por resolver son “Jerarquizar la profesión, reducir la informalidad y expandir los derechos laborales (OIT, 2019).

Después del ejemplo dado en Argentina habremos de concentrarnos en el modelo de México, para mejorarlo y gozar de los beneficios que ya están gozando otros países.

# Capítulo 5. Propuesta de mejora al Modelo Mexicano

## Capítulo 5. Propuesta de mejora al Modelo Mexicano

### 5.1 Comparación de modelos

En este capítulo vamos a hablar de los aspectos positivos de los modelos extranjeros y de lo que podemos aprender de ellos para emplearlo en el modelo de México. Primero mostraré un cuadro comparativo de los modelos analizados, con la finalidad encontrar fortalezas y debilidades para realizar la propuesta (Tabla 1).

**Tabla 1. Cuadro comparativo de los modelos de formalización de trabajo doméstico**

| Programa                      | Requisitos   | Encargado del seguro   | Modos de contratación                 | Aportaciones del Estado   | Cuotas  | Forma de pago al trabajador |
|-------------------------------|--|--|---------------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|
| 1er Programa Piloto en México | Reportar sueldo de 3,700 pesos al mes<br>Cobertura voluntaria                          | Un empleador da de alta a la trabajadora y junta todas las cuotas                | No hay un contrato con la trabajadora | No hay aporte             | Un porcentaje es del empleador y otra parte es de la trabajadora  | Efectivo                    |
| 2do Programa Piloto en México | Reportar sueldo de 3,700 pesos al mes<br>Cobertura voluntaria                          | Se registran todos los empleadores y sigue siendo uno solo quien realiza el pago | No hay un contrato con la trabajadora | No hay aporte             | Un porcentaje es del empleador y otra parte es de la trabajadora  | Efectivo                    |
| Costa Rica                    | Reportar sueldo de 199,648 colones mensuales (6,425.91 pesos)<br>Cobertura obligatoria | Se registran todos los empleadores y uno solo es quien realiza el pago           | No hay un contrato con la trabajadora | Un porcentaje de la cuota | Un porcentaje del salario de las trabajadoras, otro porcentaje lo pone el empleador y una parte más el estado | Efectivo                    |

|           |  |   |   |  |  |  |
|-----------|--|---|---|--|--|--|
| Paraguay  | Una hora de trabajo<br>Cobertura obligatoria<br>Salario 60% del salario mínimo vigente. (3, 858. 60 Mx)                                    | El empleador recauda las cuotas             | No hay contrato con la trabajadora                | No hay aporte  | Es pagado por la empleadora doméstica y el empleador | Efectivo   |
| Argentina | Una hora mínima de trabajo<br>Salario mínimo (según la categoría)<br>Contratar una aseguradora de trabajo privada<br>Cobertura obligatoria | El empleador da de alta a la trabajadora    | No hay un contrato, pero se acuerda una categoría | No hay aporte  | La cuota es pagada totalmente por el empleador       | Efectivo regulado  |
| Bélgica   | Contratar a la agencia y reportar "Vale de servicio"<br>Cobertura obligatoria  | Las agencias dan de alta a las trabajadoras | Hay un contrato por medio de la agencia           | El vale tiene un subsidio por parte del gobierno.<br>Las agencias tienen una subvención del estado para el pago de las trabajadoras. | Las agencias pagan las cuotas                        | Vales que equivalen a la gratificación por una hora de trabajo realizada |

Tabla 1: Fuente: elaboración propia en base a los modelos analizados y el Plan de Protección social sobre el trabajo doméstico de la OIT (2016).

### **Análisis del cuadro comparativo**

Como se desprende de la información y análisis presentados en los capítulos anteriores, la tabla 1 muestra algunas de las diferencias más importantes en términos de prácticas para la aplicación y configuración de los regímenes de seguridad social y formalización del trabajo doméstico.

En principio los programas piloto de México y el Modelo de Costa Rica, el requisito para formalizar el trabajo es reportar el salario mensual de la trabajadora. La cobertura en el caso de Costa Rica y Bélgica es obligatoria y para el caso México, al ser aún un programa piloto, es voluntaria.

Los requisitos en México son \$3,700 mx (182.63 US<sup>1</sup>) al mes, en Costa Rica un sueldo de 199 648 colones (325.15 US, 6,425.91 mx<sup>2</sup>), Paraguay 3,858 (0.58 US, 70 mx<sup>3</sup>), Bélgica con solo tener el vale ya forma parte del seguro social.

Una diferencia radical está entre el modelo de Costa Rica y el de México porque el sueldo base requerido en México es de \$3,700 (182.63 US) y en Costa Rica es de \$6,421 (10.46 US<sup>4</sup>). En Bélgica no es relevante, ni requisito, un sueldo mínimo,

El encargado de registrar el seguro en México es el empleador, en Costa Rica es igual que en México, tal como en Paraguay y Argentina, en Bélgica la encargada es la agencia.

El modo de contratación en México, Costa Rica, Paraguay y Argentina es sin contrato, mientras en Bélgica sí hay un contrato.

En México no hay ninguna aportación del Estado, en Costa Rica sí. En Paraguay no hay aportaciones del estado, tampoco en Argentina y en Bélgica el vale tiene un subsidio por parte del gobierno y las agencias tiene una subvención del Estado para el pago de las trabajadoras.

La cuota en México es cubierta por una porción de la trabajadora y otra porción el empleador; en Costa Rica es el trabajador, el empleador y el Gobierno; en Paraguay y Argentina es la empleada y el empleador; y en Bélgica son las agencias.

La forma de pago en México, Costa Rica, Paraguay y Argentina es en efectivo. Solo en Bélgica es en forma de vale.

---

<sup>1</sup> Tipo de cambio del día 17 de Mayo 2021. Fuente: <https://www.banamex.com/economia-finanzas/es/mercado-de-divisas/index.html>

<sup>2</sup> Tipo de cambio del día 17 de Mayo 2021. Fuente: <https://www.convertworld.com/es/>

<sup>3</sup> Tipo de cambio del día 17 de Mayo 2021. Fuente: <https://www.convertworld.com/es/>

<sup>4</sup> Tipo de cambio del día 17 de Mayo 2021. Fuente: <https://www.convertworld.com/es/>

Puede llamar la atención la utilización de vales en el modelo de Bélgica, pero este modelo no sería útil en México. Si se emplear en México un sistema de vales habría que tener agencias y gubernamentación. Tal cosa en México no se presta.

En Bélgica se facilita usar el vale por el apoyo del gobierno, junto con la parte de la cuota que paga el Estado.

Si sumas estas dificultades a que el presidente ha declarado en el 2020 las intenciones que tiene de quitar los Outsourcing, se vuelve imposible replicar este sistema en México.

Dicho lo anterior, vamos a enfocarnos en el modelo de México.

Como ya vimos en el capítulo 4 la propuesta en México falla en la forma de registrar a los empleadores.

El primer programa piloto falla en que solo se registra un empleador. Por ejemplo, dos empleadores tienen una misma trabajadora y en el seguro solo se registra un solo patrón, este único responsable se encarga de juntar la cuota y él mismo se encarga del papeleo. Queremos recordar que de este sistema se dieron de alta 12,000 personas, de 2 millones de empleadas domésticas que es un 1.48%, y solo el 50% le dio continuidad. Buscamos un modelo que permita una continuidad del 100%.

El segundo programa falla, igualmente, en que solo una persona paga la cuota total. Este modelo está por iniciar en octubre de este año 2020. ¿Qué pasa si uno de los patrones no cubre su cuota? ¿Será posible creer que uno de los patrones se dará a la tarea de recolectar una por una de las cuotas? Lo más viable sería que cada uno de los empleadores pagara su cuota.

El modelo de Costa Rica, muy similar al de México, pero con apoyo del gobierno, falla en que solo el 8.7% de las trabajadoras se registró, el 8.7% representa a 14,964 empleadas domésticas.

Actualmente el modelo está pensado para que los empleadores eviten la necesidad de darse de alta ante la Secretaría de Hacienda en el Servicio de Administración Tributaria (SAT) como empleadores.

El sistema actual sabe que no es llamativo darse de alta en el SAT. Por eso se está usando un sistema que facilita, y evita, el trámite en Hacienda. No es necesario darte de alta en el SAT.

Si declaras el pago del seguro social es deducible a los impuestos del SAT.

Esto se hace debido a que la mayoría de los “patrones” de la trabajadora doméstica, son amas de casa que no necesariamente tiene una relación ante el SAT y no desean tenerla.

**Figura 7. Países con provisión de seguridad social para la cobertura del trabajo doméstico según el tipo de programa (Obligatorio vs voluntario)**

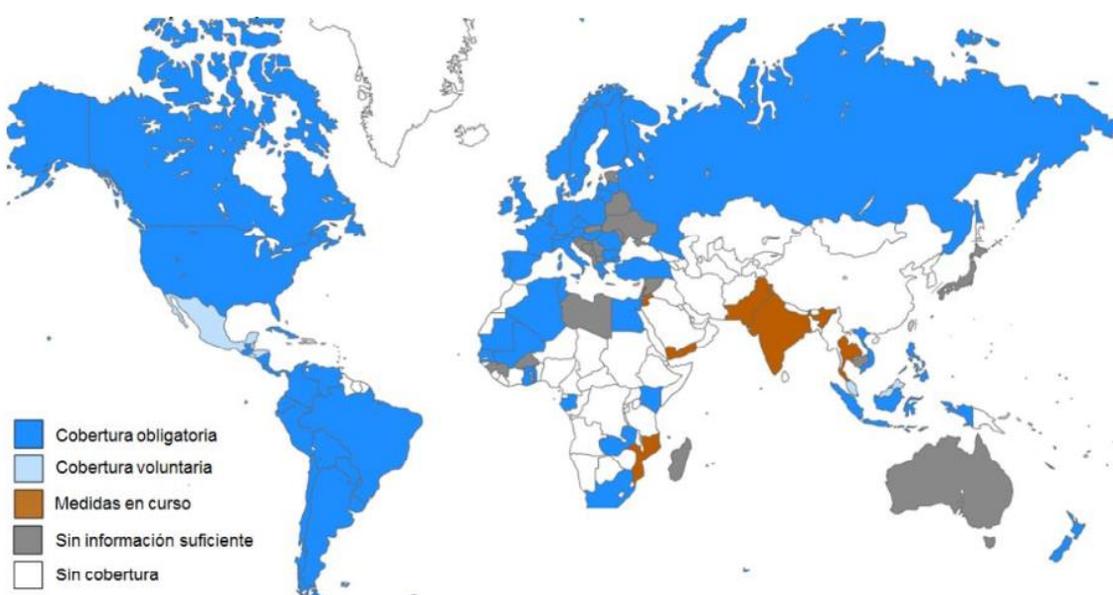


Figura 7:

Fuente: Departamento de Protección Social de la OIT, Base de datos de trabajo doméstico (2016)

Esta figura muestra que en los países que han decidido tomar cartas en el asunto en la formalización del trabajo doméstico, lo han hecho en forma obligatoria para el patrón y no voluntaria. México es uno de los pocos países donde esta formalización es voluntaria, debido a que aún se encuentra en fase de Programa Piloto.

La OIT (2016) en su documento de Protección social del trabajo doméstico, explica las principales las barreras que han impedido estos programas de seguridad

social del trabajo doméstico se extiendan en todo el mundo. A continuación, se enumerarán las que México tiene, y que implican una barrera para que su programa aumente su cobertura.

- a) **Cobertura voluntaria.** El acceso a la seguridad social es un derecho que todo trabajador debería de tener. Por esta razón, los programas que aplican este requisito, carecen de efectividad, toda vez que recarga en la trabajadora doméstica la difícil tarea de convencer al empleador para inscribirla en el seguro social.
- b) **Definición restrictiva del trabajo doméstico en la legislación.** En algunos casos, las leyes de seguridad social establecen una definición restringida a los términos de las categorías de tareas en el hogar que se clasifican como trabajo doméstico asalariado. Esto actúa como un obstáculo la inclusión de grupos que realizan trabajo doméstico como: jardineros, vigilantes o guardias de seguridad, choferes pagados o quienes se ocupan de las mascotas, entre otros.
- c) **Limitación de las contingencias protegidas.** Algunos de estos programas no otorgan todas las coberturas que un trabajador tiene, tales como limitar su régimen de pensiones, o de servicios médicos por enfermedades prescritas, o servicios de cirugías, etc.
- d) **Tasas de cobertura equivalente a las de otras categorías ocupacionales.** Algunos patrones no desean pagar la cuota por ser similar a la cuota de cualquier asalariado, y esto debido a que muchas veces el trabajo doméstico recibe en la práctica parte de su pago en especie.
- e) **Complejidad en los mecanismos administrativos para la afiliación y cobro.** Este mecanismo está pensado para que la trabajadora doméstica lo realice; sin embargo, muchas de ellas son analfabetas o con pocos conocimientos académicos, por lo que termina siendo el empleador el que realiza el trámite, y surge el riesgo de que este no pueda hacerlo en ocasiones.

- f) **Complejidad en los procedimientos administrativos.** Esta eleva los costos de transacción, tanto para los empleadores como para las trabajadoras domésticas, en términos del tiempo que deben invertir para cumplir con los trámites del registro y pago periódico.
- g) **Insuficiencia de mecanismos administrativos para la afiliación y el cobro.** Las características específicas del trabajo doméstico crean la necesidad de que los regímenes de seguridad social adecúen sus mecanismos administrativos a las necesidades del grupo.
- h) **Falta de información, organización y difusión.** Cuando los individuos no están sensibilizados respecto a sus derechos y responsabilidades, y a la forma de ejercerlos, es más difícil que participen activamente en la consecución de los mismos. La difusión de información direccionada al sector de trabajo doméstico, es una tarea que puede rendir frutos, tal y como se puede documentar en países que han apostado fuertemente por esta estrategia como Argentina

## 5.2 Diagnóstico y Solución a déficits:

¿Qué debería de contener un modelo de formalización del trabajo decente en México?

Una primera respuesta a esta pregunta, es, como lo hizo Argentina, dar mayor difusión al programa, hacer una campaña extenuante por medio de las redes sociales. Por medio de la secretaría de la mujer, encabezar la campaña que a la par de formalizar el trabajo doméstico, darle este enfoque de dignificación del mismo. Asimismo, crear manuales de capacitación y guía para trabajadoras y empleadoras donde se facilite el acceso en forma simplificada al pago de las cuotas obrero-patronales correspondientes.

Los principales elementos que debe de tener la formalización del trabajo es que se den subsidios, o cuotas más bajas que las de los trabajadores regulares del régimen de seguridad social.

Todo parecería muy fácil si una persona recauda las cuotas. Pero en realidad el hecho de que solo uno de los patrones se encargue de juntar el pago sería muy conflictivo.

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 (Trabajadoras del hogar en México, 2020, p.72).

Tampoco se puede deslindar al empleador de su responsabilidad porque las trabajadoras no tienen los argumentos para respaldarse.

Es importante que los empleadores tengan la responsabilidad de pagar porque las trabajadoras no tienen los medios para convencer a sus empleadores de que cumplan con sus responsabilidades. Cabe mencionar que en ningún trabajo es el trabajador el encargado de hacer su trámite para el seguro, las empresas son las encargadas de hacer el trámite para sus empleados (Heatley, 2020).

Otra de las cosas que hay que tener en cuenta para un modelo es que:

Se debe crear una plataforma para que sea posible pagar en línea. La plataforma calcularía la cuota que corresponde a cada empleador y la trabajadora. Si cada empleador puede hacer su pago individualmente se agilizaría mucho el pago del seguro social de la trabajadora informal. Se elimina la necesidad de coordinarse con otros empleadores. La trabajadora no tendría que estar presionando a los empleadores a que se reúnan. Además, si los empleadores no tienen que juntar la cuota, entre ellos no habría ambigüedades, dudas, retrasos o robos a la hora de pagar el seguro de la trabajadora (Heatley, 2020).

Hay que decir que lo mejor para que el seguro de la trabajadora sea una realidad es hacer todo proceso accesible y cómodo en cada uno de sus pasos.

El hecho de que sea en línea facilita los tiempos del empleador porque no está sujeto a los horarios de apertura de sucursales, de tal modo que no se interfiere con horarios de trabajo (Heatley, 2020).

Tal como en toda compra virtual las partes necesitan garantías y respaldos, por eso he pensado que, Dígase también que la plataforma debe contar con alertas de pago y de retraso, con ello la trabajadora podrá saber quién ya pagó y quién falta de pagar. Así, podría tener una evidencia que puede usar para quejarse en una institución de gobierno. Podría estar respaldada ante el incumplimiento de los empleadores porque es importante estar respaldado ante los abusos o negligencias de autoridad. (Heatley, 2020).

Una forma de incentivar a los empleadores para dar de alta a los trabajadores es hacer el pago del seguro social de la trabajadora informal deducible de impuestos. De esta forma pagar el seguro social reduce los impuestos de los empleadores, de tal forma que ellos también tienen un beneficio. Dígase también que los pagos adelantados por un año pueden incluir un descuento por pago anual (Heatley, 2020).

Quiero agregar una prevención más a las dificultades que se puedan presentar en el modelo de México:

Es importante también eliminar la necesidad del registro mensual. Si la relación con la trabajadora informal se termina solo basta con darla de baja. La idea es no estar registrando a la trabajadora de una y otra vez (Heatley, 2020).

La idea es que pagar el seguro de la trabajadora sea cómodo y sencillo. Pagar el seguro social de la trabajadora informal debería ser tan fácil como pagar los servicios de la luz y el agua (Heatley, 2020).

El modelo de México debe cubrir a la trabajadora social de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II.- Enfermedades y maternidad;
- III.- Invalidez y vida;
- IV.- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V.- Guarderías y prestaciones sociales.

**Además:**

- VI.- Fallecimiento.

Se ha agregado al modelo de México, la cobertura del fallecimiento, tal como lo tiene el modelo de Paraguay.

En el asunto de los requisitos para darse de alta en el seguro social, pienso que no es posible usar los requisitos que usa Argentina, si en México se tomara como requisito una hora mínima saturaría el sistema al ingresar a el sistema de salud ingresar a las trabajadoras domésticas.

Comparando las perspectivas de nuestras condiciones económicas, políticas, culturales y sociales, piénsese que sí podría haber una cobertura del seguro social a las trabajadoras. Debe ser voluntaria, porque los sistemas obligatorios no logran más impacto.

En México las agencias privadas de servicios de limpieza no son para hogar, son normalmente contratadas por empresas. Aparentemente esto se debe a que es preferible contratar a una persona de confianza para entrar a la casa que a una persona desconocida.

Aparentemente el uso de vales es el sistema más ágil. Dado que al estar recaudando la cuota en efectivo casa por casa de los patronos parece sumamente incómodo y requiere de una organización compleja de todos los miembros. Pero en México no sería posible porque en México no se tiene la misma infraestructura que en Bélgica.

Por otro lado, el que las personas trabajadoras del hogar en México no cuentan con el suficiente conocimiento académico, por lo que resulta poco efectivo que sean ellas las que realicen los trámites digitales ante el IMSS<sup>5</sup>. Dígase además de que viven en un completo desconocimiento de dispositivos informáticos, mandar mensajes, correos o el uso de aplicaciones que son operaciones para los trabajadores informales actividades muy complejas.

Tal como ya comenté, las trabajadoras están a voluntad del empleador. Por ello, es impórtate hacer una campaña de comunicación dirigida tanto a los empleadores como a las personas trabajadoras del hogar, para sensibilizarlo en

---

<sup>5</sup> Es importante mencionar que en la segunda etapa del programa, se completa que el empedador haga los trámites en línea para la persona trabajadora doméstica.

derechos, obligaciones, medios, procedimientos y sanciones. De esta forma se puede sensibilizar a las trabajadoras en sus derechos, ya que es claro que, si se desconocen los derechos, no habrá forma de que las trabajadoras informales puedan ser registradas. Si no sabes que tienes esa opción, no la pides. Una vez que saben que pueden ser dadas de alta en el seguro, es más fácil que lo pidan.

### **5.3 Acciones prácticas:**

Dentro de las primeras acciones que se pueden realizar, es posible empezar a usar difundir un cartel de sensibilización:



Figura 8: Cartel de sensibilización. Elaboración propia.

Este cartel busca informar a los empleadores. Que de a poco los ciudadanos vayan involucrándose en este problema y sea cada vez más conocido.

# Conclusión

---

## Conclusión

A lo largo de este trabajo hemos ido sumando información para lograr entender mejor este problema. Centrándonos en la formalización del trabajo doméstico. Empezaré diciendo que la película Roma fue una de las impulsoras para que el gobierno se interesara en crear un programa piloto para dar de alta a las trabajadoras informales en el seguro social. En esta película se muestra la importancia de las empleadas domésticas en los hogares, la intención es darlas de alta y que gocen de los beneficios de estar cubiertas ante cualquier eventualidad.

Mi intención es analizar, y si se requiere, mejorar este programa piloto. Para esto comparé el programa piloto que tienen otros países. Me di cuenta de que en otros países tienen apoyos y subsidios del gobierno, en Bélgica usan sistemas de vales, en el cual son contratadas por las agencias, estas agencias dan de alta a las empleadas en el seguro social. Aunque el sistema de Bélgica es muy favorable en México no sería factible. Sería difícil este modelo en México, ya que las empleadas domésticas son personas de confianza, y en México es difícil darle la confianza a un desconocido a ingresar a la casa y entrar y salir a espacios íntimos. Además, el presidente actual de México quiere eliminar los outsourcing. En Costa Rica el gobierno da un aporte. En Argentina tiene una cobertura obligatoria, pero el hecho de ser obligatorio no garantiza su efectividad. El estado de Paraguay es muy similar en México, aunque el requisito es solo una hora de trabajo, tal como en Argentina.

Las estadísticas que vimos en el capítulo 2.4 pudimos ver que las trabajadoras informales representan un número importante.

Económicamente y socialmente es positivo que estén dadas de altas. Eso permite darle una calidad de vida a un grupo significativo de la república mexicana.

Por eso quiero poner como centro de este trabajo la frase:

*Todo trabajo es trabajo.*

Esta frase es importante porque aclara que no podemos minimizar los trabajos de otras personas. El hecho de que una familia pueda tener un espacio habitacional limpio y en orden, se manifiesta en la plenitud y armonía de la vida de las personas. La familia del empleador puede desarrollarse en otras actividades de tal modo que el trabajo doméstico sí influye, y sí es importante.

El trabajo doméstico puede ser tomado en menos porque es una labor muy cotidiana y no es una labor especializada, además que no requiere de estudios, entonces fácilmente es vista como algo sencillo que cualquiera podría hacer.

Aunque se contrate a una trabajadora del hogar, hay una responsable que “debería” hacer ese trabajo de forma gratuita. Por lo tanto, es relativamente fácil considerar a la trabajadora del hogar como una “ayuda” más que como un trabajo necesario (Heatly, 2020, p. 20).

No se debe minimizar el trabajo doméstico. Se debe evitar la idea de que la trabajadora doméstica es una persona que solo ayuda, porque es una persona que está poniendo su tiempo y esfuerzo en realizar una labor completa y no una simple ayuda. Recordemos que permite al empleador deslindarse totalmente de las labores domésticas.

Volviendo a lo fundamental de esta investigación recordemos que el trabajo doméstico es de los trabajos más antiguos que existen. Este trabajo ha estado detrás de las grandes obras de la humanidad, desde la época de los reyes hasta la era moderna y la familia como hoy en día la entendemos.

Formalizar el trabajo significa crear relaciones humanas donde los derechos y obligaciones están en armonía los derechos y obligaciones entre las dos partes están regulados. Recordemos que las trabajadoras informales no tienen prestaciones, entonces formalizar el trabajo doméstico es otorgarles esas prestaciones a las que otros sectores laborales sí tienen acceso. Si ellas no tienen una seguridad laboral, en cualquier momento pueden ser despedidas y su cuerpo es su principal herramienta de trabajo, si reciben una lesión física pierden toda oportunidad de seguir en el mundo laboral. La mayoría de ellas viven en estado de pobreza.

Antes de terminar quiero hablar de los fundamentos filosóficos e idealistas que está atrás de este trabajo, filósofos como Jean-Jaques Rousseau que en su libro *El Contrato Social* da las bases para una vida civil regida por códigos. Es establecido que cada ciudadano está comprometido a contraer un compromiso con el código legal que establezca la república para la correcta armonía de la ciudad, de tal modo que no debería de haber relaciones laborales sin contratos de por medio.

El otro de los filósofos consultados fue Karl Marx, en su libro *El capital*, da las bases para entender el funcionamiento del dinero y las empresas en la modernidad, pero también se compromete a ayudar al trabajador a que no sea explotado. Marx es defensor del derecho de los trabajadores tal como lo este trabajo de tesis.

Por último, Immanuel Kant en su obra *Fundamentación de la metafísica de las costumbres* da un aporte desde la ética. El imperativo categórico de Kant nos ayuda a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. El imperativo dice: Obra de tal modo que uses a la humanidad, tanto en tu persona como en la persona de cualquier otro, siempre al mismo tiempo como fin y nunca simplemente como medio (Kant, 1785).

Siguiendo este imperativo, la trabajadora doméstica vale en su humanidad y no únicamente como un medio para la limpieza de la casa.

Dar de alta a las empleadoras domésticas tendría un impacto positivo en el país porque ellas son 2.5 millos de personas, el 4.5% de la población ocupada en el país.

Por último, queda hablar de las dificultades. La iniciativa no ha tenido una respuesta positiva. Creo que hace falta darle más difusión y concientizar a las personas para que den de alta a sus empleadas domésticas. Las campañas de concientización son imprescindibles. Las redes sociales, dado su impacto en la población, son la herramienta principal para que la sociedad se comprenda la importancia de estas acciones. Películas como la de Roma han servido de mucho.

Las campañas deben estar orientadas a los empleadores que son los más comprometidos en dar de alta a las empleadas domésticas.

El hecho de darles un seguro social formaliza su labor, y las acerca a los beneficios de una persona respaldada. Aunque no haya un contrato de trabajo hace

el antecedente de que hay una relación laboral porque los derechos de la mujer están en juego detrás de todo esto y su derecho a tener un trabajo decente. Además, como la gran mayoría de las trabajadoras domésticas son mujeres, estas acciones están ayudando a favor de la igualdad de género.

Para terminar, quiero aclarar que el programa piloto que tiene México es un buen programa, porque es de fácil inscripción, no es un sistema burocrático largo. No necesita el empleador darse de alta en Hacienda como patrón. Esto lo hace muy factible porque sería muy complicado darse de alta en Hacienda.

Considero que el sistema piloto actual es bueno, pero hace falta crear campañas de concientización dirigidas a los empleadores porque son los que tienen la última palabra para dar de alta a las trabajadoras domésticas. Lo único complicado sería la recaudación de las cuotas, cuando son varios empleadores requeriría una coordinación de todos los empleadores. En dado caso sería mejor que fuera la empleadora quien pudiera recaudar las cuotas para pagar el seguro.

“Todo trabajo es trabajo.”

# Bibliografía

---

## Bibliografía

- Centro de apoyo y capacitación para empleadas del hogar, CACEH. (2018). *Guía de apoyo para empleadoras hacia un trabajo digno*. México.
- DOF. (31/08/2020). Comunicado de prensa No. 70/20, 3 de febrero del 2020. México INEGI.
- DOF. (20/07/20). *Estadísticas a propósito del día internacional del trabajo doméstico*. Comunicado de prensa No. 339/20. México INEGI.
- DOF. (2020). *Reglas de carácter general de la Prueba piloto fase II para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social*. Diario Oficial de la Federación, 497474.
- Goldsmith, M. (1998). *De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la Ciudad de México*. *Debate Feminista, PUEG*, 85-96.
- Heatly, A. (2020). *Cuaderno de políticas para el bienestar*. Ciudad de México, México: Trabajadoras del hogar en México.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Bapista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, Miguel. (1957). *Ensayos: antecedentes históricos y legales del servicio doméstico*. Publicado por Instituto Nacional de Previsión. (2013).
- IMSS. (2020). *Ley del Seguro Social, Artículo 2*. México: DOF.
- INEGI (2020). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras al cuarto trimestre de 2019*. Recuperado el 20 de septiembre de 2020
- Kant, Immanuel. (2013). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*, CD México: Editorial Porrúa.
- Kras, E. S. (1990). *Cultura Gerencial México-Estados Unidos*. México: Grupo Editorial Iberoamérica.
- León, Magdalena.(2003). *Proyecto de investigación-acción: trabajo doméstico servicio doméstico en Colombia*. Revista de estudio social No.45. Bogotá.

- Lexartza, L. C. (2016). *Políticas de Formalización del Trabajo Doméstico*. Perú: Organización Internacional del Trabajo.
- Ley Federal del Trabajo. (1970). *Artículo 2*. Ciudad de México: DOF.
- LSS, & Social, L. d. (2020). *Artículo 2 de la Ley del Seguro Social*. Ciudad de México: Diario Oficial de la Federación.
- Méndez, José. (7, 8 y 9 del 2015). *Sustentabilidad y trabajo digno o decente, una aproximación cuantitativa*. XX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. CD México. UNAM
- OIT. (2016). *Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas*. Suiza: Documentos de Política de Protección Social.
- OIT. (2019). *Argentina: Un millón de trabajadoras domésticas, entre la informalidad y la desprotección social*. Recuperado de [https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS\\_681799/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_681799/lang--es/index.htm)
- Quarón, Alfonso. (productor y director). (2018). *Roma* [cinta cinematográfica]. México: participan media.
- Rimsky Tolo, M. (2005) *Administración de la remuneración total*. México; McGraw-Hill
- Rodríguez, M. (2003). *Psicología del mexicano*. México: McGraw Hill.
- Rubí-Salazar, A. (2016). *El trabajo doméstico en México, la gran deuda social*. Ciudad de México, México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Toledo, Patricia. (2014). *Entre muchachas y señoras. Arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México*. C.D México
- Velásquez, Gustavo. (1996). *Humanismo en la administración II*. Mexico, Ediciones Contables, Administrativas y Fiscales.

## Referencia de imágenes

---

### Referencia de imágenes

Figura 1: Quarón, Alfonso. (productor y director). (2018). *Roma* [cinta cinematográfica]. México: participan media.

Figura 2: Quarón, Alfonso. (productor y director). (2018). *Roma* [cinta cinematográfica]. México: participan media.

Figura 3: Quarón, Alfonso. (productor y director). (2018). *Roma* [cinta cinematográfica]. México: participan media.

Figura 4: DOF. (20/07/20). *Estadísticas a propósito del día internacional del trabajo doméstico*. Comunicado de prensa No. 339/20. México INEGI.

Figura 5: Quarón, Alfonso. (productor y director). (2018). *Roma* [cinta cinematográfica]. México: participan media.

Figura 6: Martínez, León A. (2019). *¿Qué modelo debe asumir México para formalizar el trabajo doméstico?* Lugar de publicación: El Economista. <https://www.economista.com.mx/politica/Que-modelo-debe-asumir-Mexico-para-formalizar-el-trabajo-domestico-20190120-0004.html>

Figura 7: Departamento de Protección Social de la OIT, Base de datos de trabajo doméstico (2016).

Figura 8: Elaboración propia.

## Referencias de tablas

---

### Referencias de tablas

Tabla 1: Elaboración propia.