

# IV. Una propuesta multifactorial de política pública para la formalización del trabajo del hogar remunerado en México

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT),<sup>1</sup> se deben establecer estrategias políticas para la formalización del trabajo del hogar remunerado, ya que las reformas legales, si bien son fundamentales y se convierten en el eje de la política, por sí mismas no logran el objetivo. Las normas reconocen jurídicamente los derechos y deberes de trabajadoras/es y empleadoras/es con el objetivo de mejorar sus condiciones laborales. Sin duda, uno de los primeros pasos para la mejora de la situación de las personas trabajadoras del hogar es lograr que este tema forme parte de la agenda gubernamental. El papel del gobierno es muy importante en el establecimiento de una política pública integral, favoreciendo acuerdos para la visibilidad del tema y la concientización social de las discriminaciones que sufre este colectivo, así como para el reconocimiento institucional de actores, fomentado sus acuerdos e impulsando la iniciativa para la reforma de la ley. En el caso de México, tras una inclusión en la agenda política, sería necesaria la ratificación del Convenio 189 y la adecuación correspondiente a la Ley Federal del Trabajo (LFT). En este sen-

<sup>1</sup> OIT, *Panorama laboral 2015. América Latina y el Caribe*. Lima, Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015.

tido, algunas reformas fundamentales en el capítulo XIII de la ley serían:<sup>2</sup>

- › Establecer la obligatoriedad de un registro de relaciones laborales de trabajo del hogar remunerado, ya que no existe en México la obligatoriedad de un contrato de trabajo.
- › Limitar a 8 horas de trabajo por día, ya que el texto legal actualmente permite la jornada de 12 horas. Dentro de la regulación de horas de trabajo es importante considerar la legislación de horas de estancia (tiempo de presencia o presencia responsable) en el caso sobre todo de las personas trabajadoras de planta.<sup>3</sup> Esto se refiere a las horas en las que deben estar disponibles, “por si acaso”, aunque no sea realizando labores físicas; por ejemplo, la disposición para atender a niñas o niños dormidos si se despiertan por la noche cuando los padres han salido. Para quienes laboran de entrada por salida, sería recomendable evaluar la posibilidad del pago de las horas de traslado (especialmente en grandes ciudades).<sup>4</sup>
- › Reducir el porcentaje del pago en especie, que actualmente es, según la ley mexicana, de hasta 50%. La OIT recomienda que sea de un máximo de 33% del salario.
- › Establecer en la Ley del Seguro Social el derecho a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar sin exclusión de ningún tipo de prestación, como la incorporación al sistema de guarderías y la obligación de aportación patronal al fondo nacional de vivienda (Infonavit).

<sup>2</sup> Instituto Belisario Domínguez (IBD), “Trabajadores(as) del hogar”, en *Temas estratégicos*, núm. 22, reporte quincenal. México, Senado de la República, 2015.

<sup>3</sup> Bridget Anderson, *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*. Nueva York, Zed Books, 2000.

<sup>4</sup> OIT, “Working hours in domestic work”, en *Domestic Work Policy Brief*, núm. 2. Ginebra, OIT, 2011.

#### IV. Una propuesta multifactorial de política pública

Si México ratificase el Convenio 189 de la OIT, tendría un periodo de un año para cambiar la ley y un año más para presentar el primer informe ante el organismo internacional, adquiriendo la obligación de rendir cuentas de manera periódica sobre el cumplimiento del mismo.

Teniendo en cuenta que México es un país que cuenta con un gran número de personas trabajadoras del hogar que viven en el mismo domicilio de trabajo, se debe considerar que las tendencias mundiales señalan un cambio de perfil hacia trabajadoras/es que viven en su propia casa y, sobre todo, hacia quienes trabajan en varios domicilios con empleadores/as diferentes en la misma semana. Por ello, el nuevo texto legal tendría que considerar de origen la distinción entre el trabajo de planta y el de entrada por salida. Dentro de este último, deberían establecerse los mecanismos para la formalización de quienes laboran para varios empleadores/as, estableciendo los mecanismos de incorporación al seguro social de cada uno de sus lugares de trabajo para que, juntando las horas, se completase el salario de cotización, aspecto fundamental para las pensiones. En este sentido, la reforma laboral de 2012 incluyó modificaciones al artículo 83 acerca del pago de salario por unidad de tiempo (pago por cada hora de prestación de servicio). El nuevo texto estableció que el salario no podía ser menor a una jornada diaria. Especialistas en el tema<sup>5</sup> aseveran que la confusa redacción del nuevo texto ha resultado en un recurso legal poco útil, que no genera trabajo formal, ya que contratar a una persona por dos horas supone pagarle al menos un salario mínimo.

Dentro de la visión integral de política pública que sugiere la OIT —además de esta reforma legal fruto o no de la firma de un convenio internacional—, se deben establecer otro tipo de acciones. Todas ellas, de manera coordinada, conforman una visión multifactorial de política pública, que se presenta a continuación:

<sup>5</sup> Véase el artículo de Zenyazen Flores, “Pago por hora es ‘letra muerta’ pese a reforma laboral”, en *El Financiero* [en línea], México, 25 de junio de 2015. <<http://www.elfinanciero.com.mx/economia/pago-por-hora-es-letra-muerta-pese-reforma-laboral.html>>. [Consulta: 23 de septiembre, 2016].

## A. Medidas en favor de la afiliación obligatoria a la seguridad social

En México es fundamental que la afiliación no sea, como lo es actualmente, voluntaria sino obligatoria, y se reduzcan así las discriminaciones actuales. De manera congruente con esto, sería importante garantizar el acceso a todas las prestaciones existentes, eliminando la cláusula actual de no acceso a los servicios de guardería del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Además de su inclusión en la Ley del Seguro Social, sería necesaria una estrategia de simplificación administrativa para agilizar los trámites de afiliación tanto de trabajadoras/es como de empleadoras/es. En este sentido cobran importancia las nuevas tecnologías para acceder desde internet a los trámites a realizar. En 2014, el IMSS aprobó un acuerdo para el pago bimestral de las cuotas de la persona empleadora por el aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar, facilitando el pago por internet. Si bien en dicho acuerdo también se exhorta al establecimiento de procedimientos técnicos, operativos y formatos necesarios para agilizar la incorporación de estas personas al régimen obligatorio del seguro social, este hecho no ha tenido impacto en un incremento de las tasas de formalización de las mismas.<sup>6</sup>

Murayama y Samaniego proponen la creación de un programa *ad hoc* de inscripción de las personas trabajadoras del hogar al IMSS.<sup>7</sup> Conscientes de que los pagos onerosos por parte de los empleadores/as pueden ser factores desincentivadores, sugieren diez tramos de cotización en función del salario mínimo, con un piso mínimo de contribución patronal de la décima parte del

<sup>6</sup> En la Tabla 5 (p. 51) se observa que el incremento de formalidad de las personas trabajadoras del hogar entre 2014 y 2015 es de 0.03%.

<sup>7</sup> Ciro Murayama y Norma Samaniego, *Balance de la red de protección social en México desde la problemática de los trabajadores pobres de la economía informal. "Fortaleciendo la voz de los trabajadores informales en las decisiones de política social en América Latina"* [en línea]. Manchester, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO), 2011. <<http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Murayama-Samaniego-Vision-Nacional-Mexico.pdf>>.

#### IV. Una propuesta multifactorial de política pública

salario mínimo vigente y un tope máximo de cotización que alcanzaría un salario mínimo. Este esquema parte del hecho de que ninguna persona trabajadora del hogar pueda cobrar menos de un salario mínimo y considera exentar del pago de las cuotas del trabajador/a a todas aquellas personas cuyo salario sea inferior a tres salarios mínimos. Los autores también plantean mecanismos adicionales como: asegurar que si el empleador/a no presenta el pago durante dos periodos mensuales continuos, se notifique al trabajador/a y que sea acumulable el saldo de la cuenta cuando se cambie de empleador/a. Sugieren adicionalmente que se permita que las personas trabajadoras puedan cotizar al IMSS por sí mismas como autónomas para facilitar la incorporación de quienes trabajan de entrada por salida con varias personas empleadoras.<sup>8</sup> En este sentido existen esquemas flexibles de afiliación para quienes trabajan jornadas no completas, fijando, como en el caso de Argentina, diferentes contribuciones según las horas trabajadas semanalmente.<sup>9</sup> Este sistema se puede aplicar a trabajadoras/es que laboran para varios empleadores/as. En este caso, siguiendo el ejemplo de Uruguay, se pueden establecer esquemas de suma de sueldos de los distintos trabajos.<sup>10</sup> En este rubro sería importante también legislar los derechos de quienes se contratan a través de las cada vez más numerosas agencias de colocación de personas trabajadoras del hogar.<sup>11</sup> El hecho de subcontratar la búsqueda y selección del trabajador/a no debería mermar la calidad de sus derechos.

<sup>8</sup> *Ibid.*, pp. 63-64.

<sup>9</sup> OIT, *Panorama laboral 2015*, *op. cit.*

<sup>10</sup> *Idem.*

<sup>11</sup> Las agencias de colocación funcionan mediante una base de datos de personas trabajadoras del hogar (algunas tienen también servicios de cuidado de personas, mantenimiento del hogar...) y cuentan con referencias y documentos de estas personas. Los empleadores/as solicitan un servicio puntual (de una sola vez) o regular (cada cierto tiempo). Con base en las peticiones de quienes emplean se seleccionan personas candidatas al trabajo que son entrevistadas por el empleador/a. En ninguna de las páginas web consultadas hablan de establecimiento de contratos o alta ante el IMSS, pero en algunas ofrecen servicios de facturación electrónica para el pago de empleadas/os.

- › Un aspecto importante en este tipo de acciones es, de acuerdo con el caso uruguayo, adecuar el lenguaje jurídico a los actores de la ley. Esto es, simplificar el lenguaje de manera que sea fácilmente entendible para los usuarios de las normas legales y que les ayude a ejercer sus derechos. Sería entonces recomendable crear páginas de internet donde acceder a la ley, a la explicación de los términos más usados, con un apartado de preguntas y respuestas que pueda ayudar a entender el texto tanto a empleadas/os como a empleadoras/es.<sup>12</sup>

## **B. Identificación y reconocimiento de los actores involucrados frente al establecimiento de procedimientos de negociación colectiva**

El reconocimiento de los actores involucrados es una herramienta fundamental para establecer una política efectiva. En el caso de las personas trabajadoras del hogar, su organización tiene un grado de dificultad superior al de otros grupos de trabajadores del sector industrial o servicios, ya que sus centros de trabajo son domicilios particulares que implican cierto aislamiento. El aislamiento es un obstáculo para la unión de este colectivo y, por lo tanto, para la visibilidad de su situación laboral. Sin embargo, es indispensable reconocer la libertad sindical de estas personas trabajadoras. El primer paso en ese reconocimiento se ha realizado mediante la toma de nota del Sindicato Nacional de Trabajadores

<sup>12</sup> Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe (Forlac)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Uruguay. Notas sobre tendencias de la inspección del trabajo*. Lima, Forlac/OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015.

#### IV. Una propuesta multifactorial de política pública

y Trabajadoras del Hogar de México, que tuvo lugar el 18 de febrero de 2016.<sup>13</sup>

De cara al establecimiento de procedimientos de negociación colectiva, sería indispensable reconocer, además, al otro actor involucrado, las personas empleadoras. Existen en varios países (Estados Unidos, por ejemplo) asociaciones organizadas de manera informal. En México es el caso del colectivo “Hogar Justo Hogar”, que agrupa a empleadoras/es que defienden condiciones de trabajo decentes para las personas que contratan. Sin embargo, frente a una negociación colectiva sería necesario el reconocimiento de las empleadoras/es a través de asociaciones oficiales (sindicatos patronales, como los regula la LFT), como sucede en Francia (Fédération des Particuliers Employeurs de France), Italia (Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico), Argentina (Empleadores de Trabajadores Comprendidos en el Régimen Especial de Trabajo para el Personal de Casas Particulares) o Uruguay (Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental del Uruguay).<sup>14</sup> En México aún no se ha identificado una asociación con dichas características. Sería factible considerar a la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), por ser un sindicato patronal, como una posibilidad mediante la creación de una sección especial para representar empleadoras/es en el hogar.

El reconocimiento de actores y su participación, junto con el gobierno, en una institución que favorezca la negociación colectiva, sería el instrumento óptimo para la mejora de las condiciones de trabajo, logrando acuerdos y compromisos entre trabajadoras/es y empleadoras/es. Casos como Uruguay y Argentina —y los de muchos otros países— muestran los avances alcan-

<sup>13</sup> José Soto Galindo, “El sindicato de empleados del hogar recibe toma de nota”, en *El Economista* [en línea]. México, 18 de febrero de 2016. <<http://eleconomista.com.mx/economico/2016/02/18/sindicato-empleados-hogar-recibe-toma-nota>>. [Consulta: 25 de marzo, 2016].

<sup>14</sup> OIT, “Domestic workers organize — but can they bargain? Mapping collective bargaining and other forms of negotiation in the domestic work sector”, en *ILO's Work in Progress*, febrero, 2015.

zados a través de la negociación colectiva en la mejora de las condiciones de trabajo, aumento salarial y otros derechos, como el establecimiento de una prima de antigüedad o de estímulos por puntualidad o asistencia. Actualmente, en México está en proceso de aprobación una reforma de justicia laboral que tiene entre sus objetivos la creación de un organismo federal descentralizado con facultades en el orden nacional para el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales.<sup>15</sup>

El reconocimiento de actores es también importante ante la visibilidad del problema público y la concientización de sus soluciones. Acciones como la promoción de modelos de contrato que puedan ser usados por empleadoras/es y trabajadoras/es, ayudan a sensibilizar, y se ha comprobado que éste es un método efectivo para estandarizar los términos y condiciones de trabajo.<sup>16</sup>

## C. Medidas de incentivos

Otro tipo de medidas sería la fijación de incentivos fiscales y reducciones en el pago de cuotas para empleadoras/es, que ya existe en países como Argentina. Esta medida permite al empleador/a deducir parte del monto pagado por concepto de impuestos, remuneraciones y pagos a la seguridad social de sus trabajadoras/es.

Algunas acciones más que incentivan el cumplimiento de la ley es la simplificación de trámites para la formalización, pago y declaración de la relación de trabajo y sus obligaciones fiscales.

<sup>15</sup> Véase “Reforma laboral avanza en la modernización de las condiciones laborales”, en *gob.mx*. México, 7 de noviembre de 2016 <https://www.gob.mx/justiciacotidiana/articulos/la-reforma-laboral-avanza-en-la-modernizacion-de-las-condiciones-laborales?idiom=es>. [Consulta: 11 de diciembre, 2016].

<sup>16</sup> OIT, “Labour relations and collective bargaining. Improving working conditions for domestic workers: organizing, coordinated action and bargaining”, en *Issue Brief*, Ginebra, noviembre, 2015, núm. 2.



#### *IV. Una propuesta multifactorial de política pública*

En este sentido, cobra importancia el uso de tecnología como internet para registrar acciones administrativas y facilitar pagos que eviten dedicar tiempos excesivos al cumplimiento de la ley.

### **D. Medidas para el incremento del salario mínimo**

En el caso de México es necesario adecuar la ley laboral en este término a los estándares que recomienda la OIT. Por ello, habría que reducir el porcentaje de pago —actualmente de 50% del salario, según el artículo 334 de la LFT— que se puede realizar en alimentos y habitación (para quienes trabajan de planta). Los estándares internacionales lo reducen a, como máximo, un tercio del salario.

Por otro lado, sería necesario establecer mecanismos para que 30% de las personas trabajadoras del hogar remuneradas que no cobran ni un salario mínimo, lo hagan. Es decir, mecanismos que obliguen al pago del salario mínimo. Sin embargo, este piso salarial en México es bajo. Actualmente han surgido iniciativas para el incremento del salario mínimo, y en fecha reciente se logró su desindexación de la medida de valor para pago de cuotas, pagos, créditos o infracciones administrativas.

Para el incremento del salario mínimo de las personas trabajadoras del hogar en México sería deseable que se cumpliera el artículo 335 de la LFT, que exhorta a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos a fijar un salario mínimo profesional para el sector. Sería deseable que este salario fuese superior al que existe actualmente para toda la población trabajadora. Una buena iniciativa en este sentido es establecer diferentes pisos de salario mínimo según el tipo de trabajo que se realiza, como sucede en Argentina, favoreciendo la especialización del trabajo.

## E. Medidas de coerción

Un tipo de medidas necesarias, sobre todo para el cumplimiento de la ley, sería el establecimiento de medidas coercitivas, esto es, inspecciones laborales efectivas en los lugares de trabajo. Este tema resulta controversial al ser el lugar de trabajo una casa particular y representar, como señala el gobierno mexicano, un posible conflicto con el artículo 16 constitucional que defiende los derechos a la intimidad o la inviolabilidad del espacio privado. En este sentido, y para facilitar la inspección laboral, sería necesario crear, en primer lugar, un sistema de registro de las relaciones de trabajo ante una autoridad (Secretaría del Trabajo, de preferencia), recabando información sobre las condiciones laborales en cada caso.<sup>17</sup> Esta medida debe conllevar la colaboración estrecha entre autoridades laborales, sanitarias y fiscales, que permita contar con registros completos y actualizados.<sup>18</sup> Las medidas coercitivas se acompañan de inspecciones en la puerta del hogar, tal y como ya existe en Uruguay, para la revisión de la documentación que garantice las condiciones de trabajo. En el caso uruguayo, las inspecciones actúan bajo sospecha o presunción de incumplimiento de normas laborales y con orden judicial o también se realizan de oficio, es decir, por propia voluntad de la autoridad. Tienen lugar en la puerta del domicilio, donde se interroga a la trabajadora o el trabajador y al empleador/a.

Para realizar las inspecciones laborales ante una queja, es necesario simplificar y facilitar los medios de establecimiento de la denuncia contra los derechos laborales. Además del procedimiento de establecimiento de queja, es importante contar con un servicio de conciliación laboral que existe generalmente en todas las legislaciones. En México, este servicio está a cargo de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA), actualmen-

<sup>17</sup> OIT, *Panorama laboral 2015*, *op. cit.*

<sup>18</sup> OIT, *Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector. Introductory guide*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2015.

#### IV. Una propuesta multifactorial de política pública

te dependientes del Poder Ejecutivo. Es posible que estas juntas desaparezcan en los próximos meses tras la reforma de justicia laboral que actualmente está en proceso de aprobación; sus competencias previsiblemente pasarán a los tribunales laborales del Poder Judicial.<sup>19</sup>

Es muy común que los cuerpos de inspección laboral tengan menos interés en realizar su labor en un domicilio particular, donde pueden encontrar uno o dos casos de incumplimiento, que en una fábrica, donde en una misma visita pueden dar mucha mayor visibilidad a su labor con la detección de numerosos casos de incumplimiento. En el caso de las visitas a domicilios, quien realice la inspección debe recibir instrucción adecuada y regular en materia de acercamiento a empleadoras/es y trabajadoras/es.<sup>20</sup>

Las revisiones deberían contar con un sistema de sanciones en caso de infracción o incumplimiento de la ley, así como un sistema de reducciones de multas en caso de pronto pago de las mismas. Para ello ayudaría el diseño y ejecución de campañas de información sobre la existencia de este tipo de multas. En caso de violaciones serias a los derechos laborales o humanos, es importante establecer una estrecha colaboración entre los organismos de inspección y el Poder Judicial. En temas de violación de derechos migratorios, la colaboración deberá ser también estrecha con los organismos nacionales en la materia.<sup>21</sup>

Sería deseable que estas labores de inspección contasen con el acompañamiento de acciones informativas sobre el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes (empleadoras/es y trabajadoras/es). En el caso de México, la inspección del trabajo actualmente es insuficiente y poco efectiva —fruto de la inacción política en este sentido—, por lo tanto, resulta poco visible para el trabajador o la trabajadora. La inspección local es, en términos

<sup>19</sup> Véase “Justicia Ciudadana”, en *gob.mx*, México, 29 de abril de 2016. <<https://www.gob.mx/justiciacotidiana/articulos/justicia-cotidiana-reformas-e-iniciativas-29921?idiom=es>>. [Consulta: 18 de octubre, 2016].

<sup>20</sup> OIT, *Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector*, *op. cit.*

<sup>21</sup> *Idem.*

generales, inexistente,<sup>22</sup> lo que añade un problema de fondo a la ejecución de este tipo de medidas fiscalizadoras del trabajo del hogar en nuestro país.

Considerando los restos estructurales existentes en la inspección laboral en nuestro país, la fiscalización de la ley podría tener un primer paso inmediato y efectivo mediante la incorporación de la obligatoriedad del registro de relaciones laborales en la ley, que permita, al menos, tener un control de las personas trabajadoras del hogar para una posible inspección laboral.

## F. Educación ciudadana

La especialista en el tema, la Dra. Mary Goldsmith, reconoce en las campañas de educación y sensibilización un instrumento fundamental para mejorar los derechos de las personas trabajadoras del hogar. Esta línea de acción debe iniciar por la visibilidad del valor del trabajo del hogar,<sup>23</sup> y desde esa visión informar a trabajadoras/es y empleadoras/es acerca de sus derechos y obligaciones. La educación de la ciudadanía es un instrumento primordial para dar valor al trabajo del hogar y concientizar sobre las discriminaciones y abusos que sufren estas personas, en especial, las mujeres.

Las campañas de información se deberían presentar en medios de comunicación a los que empleadas/os y empleadoras/es tengan acceso. En el caso de Uruguay se realizaron en televisión, radio, periódicos y mediante el reparto de folletos. Establecer un Día del Trabajo del Hogar Remunerado es un hito que ayuda mucho como eje de campañas de sensibilización.<sup>24</sup> Actualmente, el 22 de julio se celebra el Día Internacional del Trabajador

<sup>22</sup> Graciela Bensusán, *Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto latinoamericano*. México, CEPAL, 2008.

<sup>23</sup> OIT, *Panorama laboral 2015*, *op. cit.*

<sup>24</sup> Forlac/OIT, *Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Uruguay*, *op. cit.*

#### IV. Una propuesta multifactorial de política pública

Doméstico. Otros recursos informativos pueden ser folletos publicitarios que resuman los derechos y beneficios de la formalización del trabajo de este colectivo para su distribución en hogares, algunos con formato para colgar en las manijas de las puertas de entrada a domicilios, como se hizo en Uruguay.<sup>25</sup> En este sentido, se podría pensar en herramientas de información interesantes como manuales de buenas prácticas para la formalización de este sector con preguntas y respuestas frecuentes, centros de atención telefónica (*call centers*), redes sociales informativas, etc.<sup>26</sup> En 2015, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México publicó el *Manual para empleadas y empleadoras del hogar: Derechos y obligaciones*, disponible únicamente a través de internet, previa compra en Google Play, lo que no parece un medio de fácil acceso para las trabajadoras y los trabajadores interesados.

Dentro de las acciones de información para la mejora de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras del hogar, se deben plantear actividades de visibilidad y sensibilización para el funcionariado o personal del sector público.<sup>27</sup> Estas acciones y campañas de información deberían contar con herramientas y estrategias de formación específica para el personal del IMSS, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) o el Servicio de Administración Tributaria (SAT), que estaría involucrado en la política pública, con la finalidad de que tengan un conocimiento detallado de las medidas.

Como apoyo a estas acciones, se puede disponer de servicio de asesoría legal laboral para las personas trabajadoras del hogar y sus empleadoras/es. Este tipo de asesoría se puede realizar en convenio con universidades del país (retomando el caso

<sup>25</sup> *Idem*.

<sup>26</sup> OIT, *Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector*, *op. cit.*

<sup>27</sup> Neetha N. (Centre for Women's Development Studies), *Minimum wage setting practices in domestic work: an inter-state analysis*. Ginebra, ort, 2015. (Conditions of Work and Employment Series, 66).

uruguayo); también los sindicatos pueden llevarla a cabo, ya que muchas veces son la primera instancia en recibir la queja de sus agremiados/as ante una situación de abuso. Estos mismos sindicatos de trabajo del hogar son un instrumento fundamental en la realización de acciones de información y capacitación de trabajadoras/es, quienes suelen acudir a los sistemas de bolsa de trabajo sindicales y, gracias a este acercamiento, conocen y se les capacita en sus derechos.<sup>28</sup>

Como complemento a las acciones de información, sería necesario conocer de manera periódica no sólo la situación laboral de las personas trabajadoras del hogar sino también sus deseos, quejas y temores en temas laborales. Este instrumento de consulta, que podría ser una encuesta regular por parte de instituciones gubernamentales, permitiría conocer mejor a las personas de este colectivo para ir adecuando los instrumentos de política pública a sus necesidades, incentivos e inquietudes.

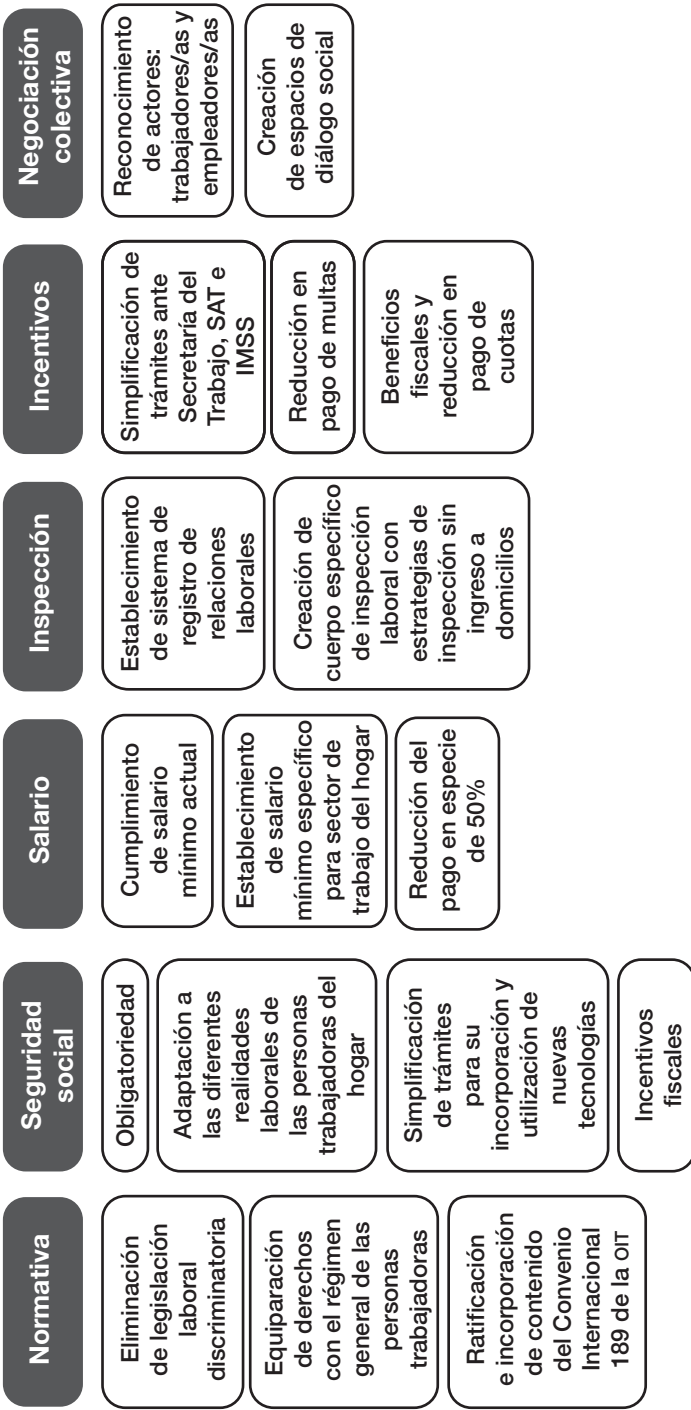
A continuación se presenta el Cuadro 1 con un esquema del enfoque multifactorial de una política pública para la formalización del trabajo del hogar remunerado en México.<sup>29</sup>

<sup>28</sup> Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) y Confederación Sindical Internacional (CSI), *Organización de las trabajadoras del hogar en las Américas. Buenas prácticas y desafíos en función del Convenio N° 189 de la OIT*. Turín, CSA/CSI/Centro Internacional de Formación de la OIT, s/a.

<sup>29</sup> El esquema se basa en el que propone la Organización Internacional del Trabajo, véase OIT, *Panorama laboral 2015*, *op. cit.*, p. 63.

IV. Una propuesta multifactorial de política pública

Cuadro 1. Enfoque multifactorial para la formalización del trabajo del hogar remunerado en México



Campañas de información y sensibilización / Asesoría legal / Estadísticas regulares sobre la situación del trabajo del hogar

Muchas son las buenas prácticas que México puede retomar para la formalización del trabajo del hogar remunerado. Sin embargo, se debe considerar que, si bien la implementación de una política pública multifactorial ayudaría a la mejora de las condiciones laborales de este sector, sería muy difícil que esa mejora beneficiase al total de personas que laboran en este sector productivo. Esta afirmación se basa en casos como el de Uruguay, que cuenta con una de las legislaciones más avanzadas en favor de la formalización del trabajo del hogar. La legislación uruguaya está acompañada a su vez de una política pública que incluye medidas coercitivas, de reconocimiento de actores o de campañas de información, visibilidad y sensibilización. No obstante estos avances que han incrementado la tasa de formalización laboral, en este país todavía 50% de las personas trabajadoras del hogar laboran en condiciones de informalidad. Es decir, la instauración de una política pública es necesaria, sin duda —tal y como se demuestra en los países donde se ha implementado—, y puede ser exitosa cuando se incrementa considerablemente la tasa de formalidad y mejoran las condiciones de trabajo —sobre todo de salarios y derechos reconocidos—, sin embargo, el caso de Uruguay confirma que es necesario además un cambio de mentalidad total de las personas trabajadoras del hogar para que consideren su relación no como un acuerdo privado sino como uno laboral, sujeto a las leyes existentes.<sup>30</sup> Incrementar el grado de cumplimiento de la política requiere —en voces de expertos como Oelz y Rani—<sup>31</sup> informar e implementar las sanciones por no cumplimiento de tal manera que las empleadoras y empleadores sientan que pueden ser descubiertos y multados si fuese el caso.

En este sentido, sería de gran utilidad conocer las motivaciones que llevan a trabajadoras/es y empleadas/os, en países donde

<sup>30</sup> Martin Oelz y Uma Rani, *Domestic work, wages, and gender equality: lessons from developing countries*. Ginebra, International Labour Office, Gender, Equality and Diversity Branch (GED)/OIT, 2015. (Working paper, 5)

<sup>31</sup> *Idem*.



#### IV. Una propuesta multifactorial de política pública

se implementan políticas públicas completas, a no formalizar su relación de trabajo para analizar las causas y trabajar sobre ellas.<sup>32</sup> Pereyra<sup>33</sup> ha realizado una investigación para el caso argentino, donde se detecta el temor de trabajadoras/es a que, dentro de la formalidad, puedan perder la seguridad social del cónyuge (en casos de diferencia de cobertura en favor de la del otro) o dejar de percibir subsidios o planes sociales. Asimismo, la prioridad de establecer acuerdos en otros aspectos, como la remuneración, lleva a considerar secundario el tema de la formalización, dentro de un esquema con escasa información acerca de los beneficios de la misma en el presente y futuro (acceso a pensiones en la vejez). Poco se conoce, o casi nada se ha estudiado, sobre los incentivos por el cumplimiento de la ley, más allá de los incentivos fiscales para quienes emplean personal.

<sup>32</sup> El fenómeno de las causas de la informalidad en el mercado laboral ha sido estudiado ampliamente, sin embargo, son pocos los estudios aplicados al sector del trabajo del hogar. En términos generales, existen diversas corrientes de pensamiento opuestas en este sentido. Autores como Levy señalan a los programas sociales (el caso del Seguro Popular, por ejemplo) como causas de la informalidad, ya que la ciudadanía puede tener acceso a servicios públicos de salud sin necesidad de declarar su trabajo como formal. Es decir, Levy define como voluntaria la decisión del trabajador/a de no formalizar su trabajo al no ver “ventajas” en términos de salud pública, ya que puede acceder a los servicios a través del Seguro Popular. Corrientes contrarias a Levy, como Murayama y Samaniego, consideran errónea la premisa de que el trabajador/a puede optar libremente entre un trabajo formal y uno informal. Para Murayama y Samaniego la informalidad no es voluntaria como tampoco lo es el desempleo. Programas sociales como el Seguro Popular no explican la informalidad sino que nacen fruto de la desprotección a la que es sometida la población que trabaja en el sector informal. El Seguro Popular es una respuesta ante la informalidad, no su causa; véase Murayama y Samaniego, *op. cit.*

<sup>33</sup> Francisca Pereyra, “El servicio doméstico y sus derechos en Argentina. Un abordaje exploratorio desde la perspectiva de empleadas y empleadoras”, en *Nueva Sociedad. Democracia y Política en América Latina*, núm. 256, marzo-abril de 2015.