



Organización
Internacional
del Trabajo



NACIONES
UNIDAS
MÉXICO



JOINT
SDG
FUND
FONDO CONJUNTO
PARA LOS ODS

► **Promover la formalización del trabajo del hogar remunerado en México desde la perspectiva de políticas públicas locales**

Acciones realizables en la Ciudad de México para fortalecer la afiliación al programa piloto del IMSS y al régimen permanente

► **Promover la formalización del trabajo del hogar remunerado en México desde la perspectiva de políticas públicas locales**

Acciones realizables en la Ciudad de México para fortalecer la afiliación al programa piloto del IMSS y al régimen permanente

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2021

Primera edición 2021

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

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

Promover la formalización del trabajo del hogar remunerado en México desde la perspectiva de políticas públicas locales. Acciones realizables en la Ciudad de México para fortalecer la afiliación al programa piloto del IMSS y al régimen permanente

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

ISBN: 9789220363676 (impreso)
9789220363683 (Web PDF)

Este documento ha sido elaborado por Marta Cebollada Gay, consultora externo de la Oficina de País de la OIT para México y Cuba, y coordinado por Ricardo Irra Fernández, Especialista técnico en Protección Social en la Oficina de OIT en El Cairo y Paula Álvarez Reparaz, Coordinadora del proyecto interagencial Cerrando brechas: protección social para las mujeres en México en la oficina de la OIT para México y Cuba.

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

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

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

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

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

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

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

Impreso en México

► Agradecimientos

Esta investigación contó con el valioso apoyo de María José Acosta Gómez, asistente de investigación y alumna del ITAM.

La coordinación y colaboración de Ricardo Irra y de Paula Álvarez de OIT ha sido de vital importancia para la elaboración de este estudio.

► Índice

Introducción	5
I. El trabajo del hogar remunerado: consideraciones iniciales	6
II. El concepto multidimensional de la formalización	8
Enfoque multidimensional aplicado en América Latina y el Caribe para la promoción de la formalización del trabajo doméstico	9
III. Acciones destinadas a la información y comunicación	9
Medidas de información y comunicación dirigidas a las personas trabajadoras	10
Medidas de información y comunicación dirigidas a las personas empleadoras	10
IV. Acciones destinadas a la capacitación y formación de las personas trabajadoras del hogar	12
V. Medidas de incentivo para favorecer el cumplimiento de la ley y la afiliación al IMSS	13
Medidas de incentivo para la formalización destinadas a las personas trabajadoras del hogar	13
Medidas de incentivo para la formalización destinadas a las personas empleadoras	13
VI. Acciones que implican cooperación interinstitucional con actores públicos y privados	14
Alianzas con entidades financieras	14
Cooperativismo y política pública	15
Colaboración con programas de género	15
Instituciones de Educación Superior	16
Servicios públicos de empleo	16
Acciones transversales de formalización en los organismos de gobierno	16
Plataformas digitales de servicios de limpieza en hogares	17
Seminario de políticas locales	17
Reflexiones finales	18
Bibliografía	19

► Introducción

El presente estudio tiene como objetivo realizar una serie de recomendaciones a las autoridades locales de trabajo de la Ciudad de México, para promover la formalización del trabajo del hogar remunerado. Para ello se han utilizado tres premisas importantes que se proyectan a lo largo del texto. La primera es el análisis desde una perspectiva local. Se trata de un enfoque no muy desarrollado hasta el momento, ya que la mayoría de los estudios sobre la labor de personas trabajadoras del hogar remuneradas (THR), sobre formalización o sobre ambos temas, están orientados hacia políticas nacionales. Aun así, muchas veces las acciones se realizan desde el ámbito local, con la intención de adecuar las directrices de políticas generales a las circunstancias concretas de una localidad. Para la elaboración de este informe se ha utilizado también una perspectiva comparada. Se han analizado experiencias de otras ciudades como Buenos Aires (Argentina), Montevideo (Uruguay) y Barcelona (España), esto, además de aportaciones teóricas sobre formalización. El objetivo de esto es recolectar algunas buenas prácticas que puedan ser analizadas a fin de valorar una adecuación en el caso de la Ciudad de México.

La segunda premisa es el enfoque multifactorial de políticas de formalización que propone la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este enfoque defiende que, para fomentar dichas políticas, es necesaria la coordinación de diferentes medidas, como articular varias acciones de comunicación, incentivos, fiscalización, negociación colectiva, entre otras. Finalmente, la tercer premisa se conforma tras la necesidad de realizar las acciones mencionadas y así poder exponer las ventajas de formalización, tanto para personas trabajadoras como para personas empleadoras. Desde esta perspectiva positiva, puede generarse una mayor afección a priorizar las ventajas por encima de los costos. Es decir, mensajes sobre las ventajas legales de ser o tener una persona trabajadora formal, la estabilidad laboral que proporciona, la eliminación de gastos privados ante accidentes y/o enfermedades de las personas trabajadoras o el ahorro para el retiro o AFORE (Administradora de Fondos para el Retiro), proyectan un concepto positivo sobre la formalización.

Respecto al desarrollo del tema, este documento, se divide en seis partes. La primera es una introducción al trabajo del hogar remunerado, sobre todo al análisis de la formalización enfocado en la Ciudad de México. El segundo apartado explica el concepto multifactorial de la formalización de acuerdo con el enfoque de la OIT. Los puntos siguientes se dividen en las medidas dirigidas a promocionar la formalización laboral de las personas THR: el punto tres se destina a diversas acciones de información y comunicación, destinadas tanto a las personas trabajadoras, como a las personas empleadoras; el cuarto punto se enfoca en acciones de capacitación y formación destinadas a la parte trabajadora; el punto cinco incluye acciones de incentivo para la formalización, tanto aquellas destinadas a trabajadores y las focalizadas hacia empleadores; y el sexto punto, se destina a medidas de coordinación interinstitucional y de cooperación con diversos actores, tanto del sector público como del sector privado. Se identifican posibles actores para establecer alianzas en el ámbito financiero, educativo, de la administración pública, del cooperativismo o de la empresa privada digital. Finalmente, llegan las reflexiones finales de este estudio, el cual busca apoyar a las autoridades locales de trabajo de la capital del país, identificando posibles medidas a desarrollar, así como buenas prácticas internacionales, que puedan adaptarse para nuestro entorno.

► I. El trabajo del hogar remunerado: consideraciones iniciales

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)¹ para el primer trimestre de 2020², en la Ciudad de México hay 195,742 personas dedicadas al trabajo del hogar remunerado, lo que supone un 4.6 por ciento de la población total ocupada en la Ciudad y el 8.2 por ciento del total de personas trabajadoras del hogar remuneradas (THR) del país. De ellas, según el INEGI, solo 2 mil 084 personas trabajadoras tienen acceso a instalaciones de servicio de salud públicas o privadas, lo que supone el 1.06 por ciento del total de personas THR.

Se estima que el 18 por ciento de los hogares en la Ciudad de México contratan personas para trabajo del hogar (Florez 2019). Los datos del INEGI para la capital del país en el primer trimestre de 2020, afirman que de las personas THR que reportan percibir salario, el 47 por ciento de ellas reciben hasta 1 salario mínimo³ por su empleo y el 33.5 por ciento reciben entre 1 y 2 salarios mínimos. Es decir, más del 80 por ciento de las personas THR en la Ciudad de México, tienen un salario inferior a 247 pesos al día según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Esta cifra se aproxima a la que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) propuso en 2019 (248.72 pesos) como salario mínimo para el trabajo del hogar remunerado⁴. Al respecto, se prevé un proceso pausado, ya que en diciembre de 2020 se publicó la resolución para el 2021 sobre el ajuste de esta cifra, a 154.03 pesos, en el caso de las personas trabajadoras del hogar⁵.

Sobre las horas de trabajo, los mayores porcentajes están entre las personas que afirman trabajar de 15 a 34 horas (37 por ciento) y de 35 a 48 horas (31.8 por ciento). El 18.5 por ciento afirma que trabaja menos de 15 horas a la semana y el 10.4 por ciento afirma que trabaja más de 48 horas⁶ (ENOE, primer trimestre 2020).

En abril de 2019 tras un fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) a finales de 2018, se aprobó la Prueba piloto del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para trabajadores del hogar. Según cifras de septiembre de 2020, en la Ciudad de México se han registrado 3 mil 500 personas trabajadoras, lo que supone el 1.8 por ciento del total de personas THR de la capital y un porcentaje superior al del total del país, donde el porcentaje de inscripción al programa piloto no alcanza el 1 por ciento. Los registros del IMSS sobre este programa, reportan que en el norte de la ciudad se cuenta con un salario diario promedio de 180 pesos y en el sur de 176 pesos; además señalan un salario promedio mensual de alrededor de 5,400 pesos, lo que sitúa a la Ciudad de México por encima del salario medio nacional para este sector que es de 5,157.06 pesos. En cualquier caso, se evidencia que los salarios de las personas registradas en el programa piloto son superiores a los que registra la ENOE 2020 del primer trimestre.

Respecto a las personas empleadoras en la Ciudad de México, el 60 por ciento tiene al menos estudios de licenciatura y el 58 por ciento requiere labores de trabajadores subordinados. El 51 por ciento no tiene acceso a servicios de salud otorgados por su trabajo y el 91 por ciento cuenta con prestaciones laborales. El 66 por ciento de las personas empleadoras en la capital forman parte de los deciles IX y X, mientras que el 50 por ciento pertenece al decil X, que es el más alto de nivel de ingreso promedio (Florez 2019).

¹ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

² Se utiliza este dato cuando es del inicio de la pandemia en nuestro país, para no contar con los efectos de la COVID-19 que se supone han afectado, según cifras de las Naciones Unidas, al 70 por ciento de las personas trabajadoras del hogar remuneradas (THR). Los datos de la OIT estiman que de cada 10 personas THR, 7 han sido afectadas de diversas formas: reducción de salario, interrupción de su trabajo y sueldo temporalmente suspendido o, pérdida definitiva de su trabajo y sueldo.

³ El salario mínimo para 2020 es de 123.22 pesos.

⁴ <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/propone-conasami-fijar-en-248-pesos-el-salario-minimo-para-el-trabajo-del-hogar>.

⁵ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608587&fecha=23/12/2020.

⁶ El 2.3 por ciento restante afirma ser ausente temporal con vínculo laboral.

Los hogares de la capital del país donde se contratan personas THR, reportan un ingreso promedio mensual⁷ de 41,320 pesos y reportan un gasto promedio en trabajadores del hogar de 2,262 pesos (Florez 2019). Si bien esta cifra se sitúa por encima de la cifra nacional (1,839 pesos), no llega al salario mínimo mensual, necesario para dar de alta a una persona trabajadora ante el IMSS que es de 3,696.60 a 3,819.82 pesos⁸, según los días con los que cuenta el mes (30 o 31 días).

La autora de este informe realizó una encuesta⁹ entre 500 personas empleadoras de la Ciudad de México en el mes de agosto de 2020. Se les preguntó por la principal forma de reclutar a las personas que laboran en sus hogares. Un 96 por ciento afirmó que el medio usado es a través de recomendaciones entre personas conocidas, familiares, amigos, antiguos jefes o compañeras y compañeros de trabajo; es decir, la red personal más cercana a la persona empleadora. Este altísimo porcentaje proyecta la importancia de estas redes privadas como principal medio de búsqueda de personas trabajadoras del hogar. Por otro lado, un 9.6 por ciento dijo buscar trabajadores a través de agencias o empresas de colocación de empleo o plataformas digitales. Se trata de un porcentaje menor, pero sin duda significativo. Finalmente, la tercera opción más utilizada fue la de asociaciones vecinales, parroquiales o sociales; con un 5.8 por ciento de las respuestas. Estos últimos resultados antepone la preferencia de búsqueda en medios privados y de manera informal. Sería importante aprovechar para difundir entre estas redes, información relativa a condiciones de trabajo decente al interior de los hogares, así como la importancia y ventajas que conlleva la afiliación al IMSS de las personas THR.

Respecto a las condiciones de trabajo decentes, se cuestionó a las personas empleadoras si han recibido información de la Prueba piloto de personas trabajadoras del hogar al IMSS. En caso afirmativo, se les preguntó a través de qué medio o institución: el 75 por ciento declaró no haber recibido información sobre este programa piloto. Esto pone en evidencia un gran desconocimiento de este entre la población empleadora de la Ciudad, que utiliza mayoritariamente sus contactos como método de búsqueda de personas THR para sus casas.

Es necesario insistir en la falta de información del programa en las redes informales privadas de intermediación laboral, ya que es un hecho destacable. Entre el casi 25 por ciento de las personas que afirman haber recibido información sobre el programa de afiliación al IMSS, casi la mitad la recibió de un amigo, conocido, familiar o compañero de trabajo y al 42 por ciento que le llegó a través de un anuncio de gobierno o publicidad¹⁰.

Es interesante que los datos de este trabajo, nos permitan confirmar la gran importancia de las redes sociales personales para la contratación y difusión de derechos laborales en la Ciudad de México. Pueden ser una gran herramienta para llegar a esas redes informales de personas empleadoras de manera efectiva, para difundir la información del programa piloto del IMSS especialmente ahora que se espera, entre en vigor la reforma de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y de la Ley del Seguro Social (LSS) que obligará a las personas empleadoras a afiliar a las personas trabajadoras del hogar.

⁷ Ingreso corriente total que corresponde a la suma de los ingresos por trabajo, los provenientes de rentas, de transferencias, de estimación del alquiler y otros ingresos.

⁸ https://adodigital.imss.gob.mx/pth_calculadora/.

⁹ Los resultados de esta investigación se muestran en el documento *Mecanismos de intermediación laboral en el trabajo del hogar remunerado en la Ciudad de México* que se publicará próximamente, junto con esta investigación, por la OIT.

¹⁰ Marta Cebollada Gay, *Mecanismos de intermediación laboral en el trabajo del hogar remunerado en la Ciudad de México*, de próxima publicación.

► II. El concepto multidimensional de la formalización

El enfoque teórico de este estudio es multidimensional, pues se considera que las políticas efectivas para la formalización laboral parten de un concepto de coordinación de estrategias de diversos tipos. En la parte de Normatividad y Seguridad Social son claros los cambios a la Ley Federal del Trabajo realizados en 2019, para equiparar varios derechos de las personas THR al de las personas trabajadoras asalariadas en general.

Por otro lado, desde abril de 2019, en cumplimiento de la Sentencia de la Suprema Corte de Justicia¹¹ se implementó el programa piloto del IMSS¹² que actualmente ha afiliado a más de 27 mil personas trabajadoras del hogar (IMSS 2021). Esta afiliación supone un incremento de más del 500 por ciento respecto a las cifras de afiliación del régimen anterior, conocido como modalidad 34¹³ y que hasta abril de 2019 —cuando se lanzó el programa piloto— solo consiguió afiliarse a 3 mil 821 personas.

Para acelerar el ritmo de crecimiento de afiliaciones actuales, se propone continuar e intensificar el esfuerzo realizado en otro tipo de acciones destinadas a la información, inspección, negociación colectiva, así como en la implementación de diferentes tipos de incentivos. Tal como afirma la OIT: «Contar con medidas simultáneas contribuye a posicionar socialmente la importancia de la formalización de este sector y visibiliza los esfuerzos para la equiparación de derechos» (Lexartza *et al.* 2016, 40).

Como se mencionó al principio de este apartado, para la coordinación de dichas acciones se incluye el esquema 'Enfoque multidimensional', propuesto por la OIT en su informe *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*.

Para su aplicación en México en términos generales, de los cambios legales realizados por ejemplo, falta poner en marcha la obligatoriedad de la afiliación al Seguro Social, según la modificación en 2019 de la Ley Federal del Trabajo. Con todo, es importante reforzar e integrar las tareas pendientes con los avances que se han logrado en el tema. Tal es el caso del Convenio 189 de la OIT, cuya ratificación ocurrió el año pasado (OIT 2020) y entró en vigor el 3 de julio de 2021.

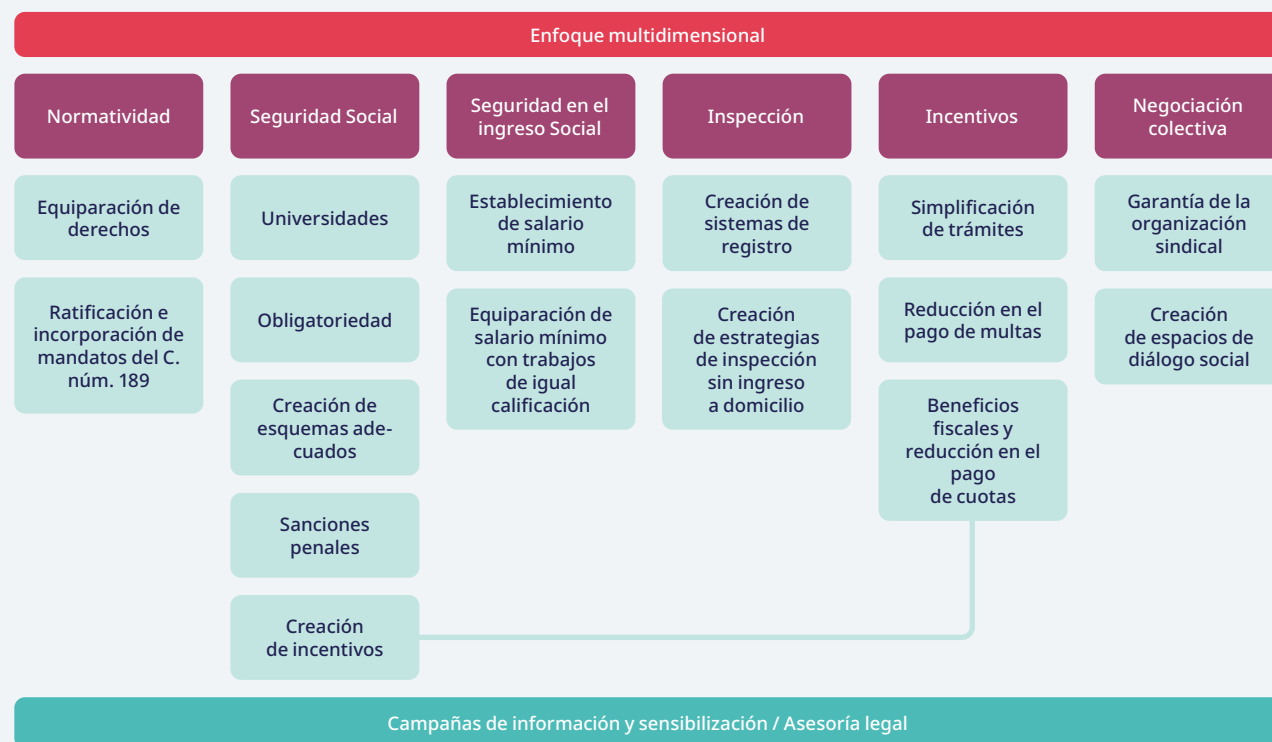
Sería importante que mientras se implementan los cambios legales faltantes, se puedan establecer otras medidas para hacer más efectiva la inscripción de personas THR al Seguro Social. Todo ello contribuiría al cambio social necesario, que incluye el reconocimiento de que los integrantes de este sector son personas trabajadoras asalariadas con derechos y obligaciones laborales. De todas las medidas incorporadas en el esquema de la OIT, se retomarán aquellas que puedan ser realizadas por las autoridades locales. Los próximos apartados se enfocan en el análisis de medidas de información y comunicación, así como de acciones relacionadas con capacitación y formación. Además, se incluyen medidas que incentiven a la población a considerar la formalización laboral. Finalmente, se presenta una serie de acciones que suponen la colaboración con instituciones públicas y privadas.

¹¹ Sentencia Amparo Directo 9/2018. <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/resumen/2020-02/Resumen%20AD9-2018%20DGDH.pdf>.

¹² La Prueba piloto del IMSS para personas THR permite, a través de su portal de internet, la inscripción de personas trabajadoras del hogar que laboran para una o varias personas empleadoras. Las personas afiliadas tienen acceso a todas las prestaciones —tanto para ellas como para su familia directa— del Seguro Social: sistema de salud, incapacidad por maternidad, enfermedades laborales, seguros por invalidez, ahorro para el retiro, acceso a guarderías del IMSS, entre otras. Más información en: <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar>.

¹³ Modalidad de afiliación dentro del régimen voluntario. Más información en: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/GlosarioCubo.pdf>.

► Gráfico

Enfoque multidimensional aplicado en América Latina y el Caribe para la promoción de la formalización del trabajo doméstico

► Fuente: Elaboración propia.

Las propuestas ofrecidas en este documento, surgen de la revisión de experiencias internacionales en otras ciudades del mundo. Se retoman ideas extraídas de acciones municipales exitosas en ciudades como Buenos Aires (Argentina), Montevideo (Uruguay) y Barcelona (España), que tienen como objetivo, la difusión de condiciones de trabajo decentes junto con la formalización laboral de las personas trabajadoras.

► III. Acciones destinadas a la información y comunicación

Dentro del esquema de políticas para la formalización de personas trabajadoras del hogar remuneradas, una línea de acción fundamental para lograrse con éxito, son las acciones de información y comunicación. En este sentido, son importantes tanto las campañas de difusión sobre de qué trata, así como el funcionamiento del programa piloto. Es primordial señalar dos aspectos muy importantes: la pertinencia de enviar un mensaje positivo de los beneficios de la afiliación tanto para personas empleadoras como para personas trabajadoras; por otro lado, la necesidad de enviar mensajes diferenciados según audiencias, personas empleadoras por un lado y personas trabajadoras por el otro.

Medidas de información y comunicación dirigidas a las personas trabajadoras

Para el caso de campañas de información para las personas trabajadoras, los estudios de Picado (2019) y Turrent (2019) retoman dos ideas importantes:

La primera es la posibilidad de difundir información en lugares estratégicos de alta afluencia de personas THR. Esta es una acción que ya ha sido implementada por las autoridades laborales de la Ciudad de México, mediante quioscos informativos en parques y anuncios informativos en estaciones y vagones del Sistema de Transporte Colectivo (STC Metro). Los manuales de políticas de formalización, consideran las acciones informativas en puntos estratégicos de gran importancia, por lo que sería recomendable mantener los esfuerzos informativos realizados. Además, esto se podría complementar con nuevos lugares estratégicos de afluencia de personas trabajadoras, como los supermercados y mercados de la ciudad. Con estas acciones debe prevalecer un mensaje positivo que exalte las virtudes de la afiliación tanto para la parte trabajadora, como para la parte empleadora.

Una segunda idea de ambos autores es la pertinencia de establecer promotores comunitarios. Gente del entorno de las mismas personas trabajadoras que ejerzan cierta influencia e informen de las ventajas de la afiliación. A través de redes vecinales y comunitarias, se pueden identificar perfiles significativos con poder de convocatoria en su ámbito social, que puedan difundir la importancia de contar con seguro social.

Los canales clásicos de comunicación a través de anuncios de radio y televisión en horarios y programas de mayor audiencia, sigue siendo una herramienta altamente efectiva. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2020, del INEGI, los televisores son los bienes de mayor penetración en los hogares, ya que para 2020, 32.9 millones cuentan con al menos uno. Tanto la radio como la televisión son los medios con mayor accesibilidad, incluso frente a la entrada del internet, que conlleva un costo extra para su uso.

Medidas de información y comunicación dirigidas a las personas empleadoras

Como se ha mencionado anteriormente, a partir de la puesta en marcha de la Fase II de la Prueba piloto del Seguro Social, la responsabilidad de la afiliación y pago de aportaciones mensuales, les corresponde a las personas empleadoras. Por esto, las acciones de información hacia este colectivo son importantes. La estrategia de enfoque recomendada en este sentido, es reforzar las ventajas que —para el empleador— tiene la afiliación de las personas trabajadoras, como contar con el seguro ante accidentes laborales —que evita un gasto mayor en redes privadas de atención del trabajador—, así como la seguridad jurídica y la estabilidad laboral que conlleva la formalización laboral.

En el caso de las personas empleadoras, el estudio sobre intermediación laboral citado anteriormente, evidencia la enorme importancia de poder intervenir a través de las redes privadas informales de conocidos, amigos y familiares.

En ese contexto, se pueden retomar las ideas de unidades móviles de información, ya implementadas anteriormente, en lugares donde la concurrencia de posibles personas empleadoras sea importante: centros comerciales y deportivos, dependencias de gobierno, cines, teatros, eventos culturales y centros educativos —sobre todo de nivel superior—. En estos lugares podría considerarse abordar a estas personas, en primera instancia, con mensajes sobre los beneficios de la afiliación para ellas y demostrar la simplicidad del trámite de afiliación.

La idea de las redes de promotores comunitarios —extraída de Picado (2019) y Turrent (2019)— puede ser en este caso un perfil importante, presente en directivos de empresas, grupos de madres y padres de familia en centros educativos, docentes de universidades, entre otros. Para el caso de las personas empleadoras, es pertinente añadir una estrategia adicional, como la

utilización de figuras públicas que puedan generar eventos de atracción, líderes de opinión que puedan contribuir a través de redes sociales, artículos y/o columnas en prensa escrita o intervenciones en radio. Todo esto, para difundir el mensaje de las ventajas de afiliarse a personas THR. Compartir historias de éxito puede generar empatía con otras personas empleadoras.

Otra estrategia que ha dado buenos resultados es la aplicada en Buenos Aires (Argentina) y que fue apoyada por la OIT, donde el Gobierno de la ciudad, envió cartas a los hogares que reportaron mayores ingresos en las zonas de mayor nivel adquisitivo. La estrategia intuía que en este tipo de hogares es muy factible que se encontraran laborando personas THR. Con la carta se les informó de la obligatoriedad del registro de las personas trabajadoras a su cargo en el seguro social, se adjuntó un folleto explicativo para el proceso de registro y un tabulador para el cálculo de los costos. Se incluyó una descripción de las ventajas de afiliación, con argumentos cuya intención fue desmontar las excusas más utilizadas por las personas empleadoras en su negativa al registro. El diseño de la estrategia de la carta se basó en la ciencia del comportamiento, ya que muchos se perciben como buenos empleadores, sin dar registro formal a quienes trabajan en sus hogares. Lo que se buscaba era un cambio de percepción para que, quien se auto denomine buen empleador, sepa que eso conlleva registrar ante el seguro social.

Se aprendió que, si el experimento se concentra en hogares que declaran tener ingresos formales superiores al promedio nacional, se trata sobre todo de personas trabajadoras asalariadas cuyo hogar cuenta con una persona titular y cónyuge, resulta mucho más probable obtener resultados positivos de formalización. A este tipo de estrategia, se le puede diseñar variantes como contactar a las familias no solo por carta, sino a través de correos electrónicos o mensajes de teléfono (SMS), que puede resultar en un menor gasto. En Argentina, este proceso se estima que tuvo un impacto del 0.22 por ciento. Es decir, de cada 1000 empleadores contactados, dos registraron a sus trabajadores (Ohaco y Vello 2019).

En Uruguay por otra parte, en 2017 por medio de una campaña de la Gerencia de Fiscalización del Banco de Previsión Social (BPS), se entregaron cartas y folletos, según el tamaño de la vivienda. Los folletos entregados en zonas de descanso y en la capital, incluían y consideraban que las características de las residencias de las zonas elegidas significaban una alta probabilidad de contratación de servicio doméstico. En la carta se incluyó: «con el fin de lograr una mayor inclusión de estos trabajadores/as al sistema de seguridad social, para proporcionarles la protección y el cumplimiento de sus derechos laborales de seguridad social y salud, le estamos proporcionando conjuntamente con esta carta, un folleto con toda la información necesaria para el registro, en el cual se detallan las obligaciones y derechos de patrones y trabajadores». Y culminó con: «en caso de contar con empleados de trabajo doméstico sin registrar aún, le recordamos que, independientemente de la cantidad de días trabajados, registrar a un trabajador uruguayo o extranjero además de justo, es obligatorio»¹⁴.

En el caso de México, se podría realizar una acción similar en las zonas que reportan mayores ingresos en la ciudad, motivado por una campaña de información de la Fase II de la Prueba piloto del IMSS, que sitúa en las personas empleadoras la responsabilidad de afiliación. Podría incluir el mensaje de la próxima obligatoriedad de afiliarse al Seguro Social, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y la próxima reforma de la Ley de la Seguridad Social, junto con un instructivo para facilitar el alta por internet, además de comunicar las ventajas ligadas a la formalización laboral.

¹⁴ Noticia y texto de la carta extraído de: <https://www.elpais.com.uy/informacion/dejan-folletos-domesticas-tamano-vivienda.html>.

► IV. Acciones destinadas a la capacitación y formación de las personas trabajadoras del hogar

Sin duda, una herramienta de profesionalización es la formación. En el caso del trabajo del hogar remunerado, la profesionalización se logra muchas veces por medio de cursos de capacitación oficiales para personas trabajadoras. El hecho de finalizar un curso técnico curricular reconocido por instancias oficiales, ayuda a reconocer el valor del trabajo y de la persona que lo realiza. Se suele tratar de cursos relacionados con el área de trabajo en los que, además, se puede incluir módulos o sesiones sobre formalización laboral y el trabajo decente, así como del programa del IMSS, reforzando las ventajas de la afiliación. Estas herramientas ayudan a profesionalizar la labor, a empoderar a la persona trabajadora y a fomentar condiciones de trabajo formales. Existen algunas experiencias internacionales que pueden servir de referencia.

En Argentina, la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) formó una escuela de capacitación para trabajadoras, con cursos profesionales y certificados oficiales, sobre tareas de trabajo del hogar y otros temas de interés para las participantes. La Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico¹⁵, es un centro de empleo gratuito donde se imparten cursos de cuidados básicos del hogar, de labores de cuidado de personas mayores y niños, cuidado de jardines, cocina; así como otras disciplinas complementarias como informática y técnicas de estudio. Además se puede acceder a talleres sobre educación sexual y cuidado del cuerpo. La Escuela, a través de convenios con Secretarías de Cultura, Educación, Trabajo, Empleo y Seguridad Social, así como con entidades estatales y municipales argentinas, ofrece estudios formales de primaria y secundaria en modalidad semi-presencial. En esos casos la persona estudiante puede finalizar sus estudios obligatorios de forma gratuita, obteniendo certificados educativos oficiales.

En Uruguay, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)¹⁶ fue creado en 2008 y goza de un carácter tripartito. Su objetivo es incentivar la formación inicial, continua y eficiente de la fuerza de trabajo, que contribuya al equilibrio productivo entre los intereses de las empresas y de las personas trabajadoras, facilitando así, la modernización de la vida laboral del país. Gestiona acciones integradas de formación para el empleo, que fortalezcan el desarrollo local y sectorial. Realiza cursos en respuesta a las demandas organizacionales de los agentes sociales del trabajo del hogar remunerado, tanto de la parte trabajadora, como es el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD), como de la parte empleadora, como es la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental del Uruguay. Organiza capacitaciones hechas a la medida que fomentan la profesionalización del trabajo doméstico, perfeccionando competencias específicas y transversales, promocionando la formalización laboral y el derecho a la afiliación a la seguridad social.

Estas experiencias latinoamericanas pueden servir de referencia para fomentar en la Ciudad de México acciones de formación específicas para personas THR. El Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT CDMX)¹⁷, es un organismo público descentralizado que ofrece capacitación y certificación de competencias laborales para atender las necesidades específicas de las personas empleadoras de la Ciudad de México. El ICAT CDMX ya cuenta entre sus actividades con estándares de competencia sobre «servicios de aseo en el hogar» (ECO561) y cursos sobre cuidado de personas mayores y niños. Sería recomendable seguir insistiendo en este tipo de cursos, incluida información o módulos de aprendizaje sobre la formalización y ventajas de afiliación al programa piloto del IMSS. Estos cursos se han puesto en marcha en programas conjuntos con otros organismos como ONU Mujeres¹⁸ y empresas privadas, aunque se podrían replicar con nuevos actores públicos y privados. Junto con esto, si el Instituto detecta

¹⁵ <http://esdu.ar/>.

¹⁶ <http://www.inefop.org.uy/home>.

¹⁷ <https://icatcdmx.mx/>.

¹⁸ <https://mexico.unwomen.org/es>.

entre sus bases de datos personas dedicadas al trabajo del hogar que se inscriben en algunos de sus cursos, como Excel, ventas, trabajo en equipo, etc., podrían ser contactadas para recibir información del programa piloto, ya que el ICAT tiene como misión, favorecer el ejercicio del trabajo digno. Sería oportuno fomentar la difusión de este mensaje de manera focalizada a las personas trabajadoras del hogar.

► V. Medidas de incentivo para favorecer el cumplimiento de la ley y la afiliación al IMSS

El enfoque multidimensional de la OIT para fomentar la formalización a través de políticas públicas, incorpora la herramienta de los incentivos para cumplir con esta tarea. Esto es, dotar a la política de medidas auxiliares de apoyo que por los beneficios obtenidos, puedan animar a los ciudadanos a ser parte de ella. En esta sección se incluyen medidas de incentivo hacia la formalización, tanto para personas trabajadoras como para personas empleadoras.

Medidas de incentivo para la formalización destinadas a las personas trabajadoras del hogar

En el caso de la Ciudad de México, un incentivo que destaca y podría ser de gran utilidad es el Seguro para el Desempleo. Se propone crear una sección especial de este seguro para las personas THR y además se les podría ofrecer mecanismos para su formalización o al menos, información sobre condiciones de trabajo decentes. Al ser un seguro no contributivo, no supondría un costo para personas trabajadoras o personas empleadoras. Ligar el acceso a este seguro con la formalización, sería una medida de incentivo que podría ir acompañada de campañas de información a las nuevas personas beneficiarias y personas empleadoras, sobre la importancia de la formalización y los beneficios que reporta.

Otro tipo de incentivos que, podría estudiarse para el caso de la Ciudad de México, con base en la experiencia internacional, es el caso de los bonos de transporte. La posibilidad de acceder a descuentos en bonos de transporte público, ligados al registro de la persona trabajadora a la seguridad social, es algo que ha funcionado en Argentina, donde las autoridades públicas ofrecen además a los trabajadores dados de alta, otro tipo de incentivos como una asignación universal por hijo y asignación por maternidad. En este país latinoamericano también es posible obtener rebajas en servicios como gas, agua y electricidad¹⁹.

Los descuentos comerciales son igual, una forma para motivar a las personas trabajadoras, tal y como propone Picado (2019, 25). «Los descuentos en sus diversas formas lo que procuran es crear un sentimiento de lealtad por una condición específica, a partir de una ganancia adicional. Este tipo de iniciativa [...] requiere que sea sencilla, segura y de bajo costo».

Medidas de incentivo para la formalización destinadas a las personas empleadoras

Los incentivos fiscales, sin duda, pueden ser la mejor forma de impulsar a las personas empleadoras a cumplir con su parte frente a la formalización de personas THR. Contar con la posibilidad de desgravar fiscalmente la aportación requiere del apoyo, coordinación y de una minuciosa vigilancia de las autoridades de Hacienda del país. En Argentina se ofrecen descuentos en los dos primeros años en las tasas de aportación a la seguridad social —reducción del 50 por ciento de la contribución patronal para las nuevas contrataciones durante el primer año y del 25 por ciento

¹⁹ <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/aplicaleyley/trabajodomestico>.

para el segundo año—. Además, en 2005 se aprobó la posibilidad de deducción fiscal en el impuesto sobre las ganancias de los aportes al sistema de seguridad social. Esta medida fue considerada muy positiva, al incrementar el registro de personas trabajadoras formales (Cebollada 2019).

En el caso de algunas Comunidades Autónomas en España —lo que serían los Estados en México— se puede desgravar fiscalmente en la declaración anual, un porcentaje de las cuotas de afiliación de personas trabajadoras del hogar remuneradas en el caso de personas empleadoras que tengan familias con hijos menores de cuatro años²⁰. Estos incentivos siempre deben ir acompañados de mensajes sobre los beneficios de la formalización. Muchos incentivos fiscales son temporales, como los que se aplican a descuentos en las aportaciones en Argentina o incluso, el programa Régimen de Incorporación a la Seguridad Social (RISS) que actualmente funciona en México, ofreciendo subsidios en las aportaciones de cuotas obrero-patronales al Seguro Social hasta por 10 años²¹. Este programa está ligado al alta de la persona trabajadora también en el régimen fiscal, pero se podría explorar una opción para personas THR inscritas en el programa piloto del IMSS.

► VI. Acciones que implican cooperación interinstitucional con actores públicos y privados

En este apartado se analizan otro tipo de experiencias para fomentar la formalización laboral mediante políticas municipales. Todas las acciones investigadas y que han servido de inspiración a las políticas que se proponen aquí, implican un acuerdo y trabajo conjunto con actores públicos y privados de diversa índole. El acuerdo con instituciones públicas tanto federales como municipales, proyecta un área de oportunidad para generar acciones públicas —muchas veces de programas y políticas ya existentes— donde se pueden generar sinergias interesantes. Por otro lado, se han identificado actores del sector privado que pueden ser aliados importantes en el fomento de condiciones laborales decentes, en el impulso de formalización, así como la afiliación al programa piloto del IMSS y finalmente, en el empoderamiento de las personas trabajadoras en su ámbito laboral y personal.

Alianzas con entidades financieras

La colaboración de las autoridades con actores del ámbito financiero es de suma importancia. Puede ir fundamentada en el principio de lograr la inclusión financiera de las personas trabajadoras del hogar, quienes en su mayoría, son mujeres. Esta inclusión financiera debería ir ligada a la mejora de condiciones laborales y la formalización, que resultaría en el empoderamiento económico de las beneficiarias. «La inclusión financiera de las mujeres y su participación en el mercado laboral se refuerzan mutuamente. Su aumento y sostén permite mantener su ingreso y mejorar su acceso a los instrumentos financieros y, eventualmente, su calidad de vida» (López 2020, 47).

La formalización de una persona trabajadora suele ir de la mano de su inclusión financiera. Muchas veces el paso de la informalidad a la formalidad se materializa, entre otras cosas, en el cambio del pago en efectivo al pago en cuenta bancaria. La formalización laboral está

²⁰ https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/Ayuda/Manuales_Folletos_y_Videos/Manuales_de_ayuda_a_la_presentacion/Ejercicio_2016/Ayuda_Modelo_100/10__Cumplimentacion_IRPF_Anexo_B/10_8__Castilla_y_Leon/10_8_19__Por_cuotas_a_la_Seguridad_Social_de_empleados_del_hogar/10_8_19__Por_cuotas_a_la_Seguridad_Social_de_empleados_del_hogar.html.

²¹ <http://www.imss.gob.mx/beneficios-riss>.

relacionada con la necesidad de contar en muchas ocasiones, con dicha cuenta bancaria. El acceso a la misma y a los productos financieros que de ello se derivan o pueden derivar —tarjetas de débito, tarjetas de crédito, planes de ahorro o acceso a financiamiento y créditos—, fomentan la inclusión financiera de las personas y su paso también a la formalización financiera. Explorar una vía de colaboración entre entidades financieras e IMSS, impulsado por las autoridades de trabajo locales, puede ser un área de mejora para las personas trabajadoras. Favorecer a través de organismos financieros, la información y mecanismos de afiliación al IMSS, es un área de oportunidad que beneficiaría a trabajadores, al Seguro Social, a entidades financieras y todo ello redundaría en una mayor inclusión financiera que finalmente se traduciría en una mayor movilidad social (López 2020).

Cooperativismo y política pública

En 2017 un colectivo de trabajadoras del hogar de Barcelona (España), publicó una serie de recomendaciones para el Ayuntamiento local. De aquel texto, se toma la idea de pedir apoyo gubernamental para participar en proyectos de cooperativas de trabajadoras del hogar. Estas mujeres ven como un medio de formalización del trabajo del hogar, la posibilidad de formar cooperativas de lo que ahí se denomina «empleadas domésticas». Esta idea nos hace reflexionar sobre la posibilidad de crear un área del Programa Social de Fomento, Constitución y Fortalecimiento de las Empresas Sociales y Solidarias (FOCOFESS), que pertenece a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México (STyFE), para cooperativas creadas y gestionadas por personas trabajadoras del hogar. El objetivo del programa es la capacitación, asistencias técnicas especializadas y constitución legal de las organizaciones sociales en cooperativas; además de apoyos económicos directos para la adquisición de maquinaria y/o equipamiento, enfocados en fortalecer procesos productivos, de comercialización y/o de promoción²².

Generar un programa de cooperativas para personas trabajadoras del hogar puede fomentar el inicio de mecanismos de asociación entre ellas, que ayuden a su vez a difundir la importancia del trabajo en condiciones decentes para el desarrollo económico y social de las personas²³.

Colaboración con programas de género

El sector del trabajo del hogar remunerado tiene un marcado componente de género, ya que más del 90 por ciento del mismo es realizado por mujeres. Esto podría develar un área de oportunidad en la colaboración con autoridades públicas, destinadas a fomentar políticas de género locales. Tal es el caso de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México (Semujeres).

La Secretaría tiene entre sus acciones principales programas de asesoría jurídica a mujeres, cuyo enfoque principal es la violencia de género. Pero sin duda se podrían generar acciones conjuntas que, con el fin de empoderar a las mujeres en el disfrute pleno de sus derechos, puedan darles asesoría en cuanto a sus derechos laborales y los beneficios de su formalización laboral²⁴.

La Semujeres de la capital tiene además, un servicio de participación ciudadana a través de talleres y pláticas sobre temas de salud sexual, bienestar físico y emocional, derechos económicos, equidad y democracia. Se podrían diseñar cursos destinados a trabajadoras del hogar, en colaboración con Sindicatos y autoridades laborales, donde se les pueda orientar sobre el programa de formalización del IMSS.

El programa de asesoría conocido como *Las Lunas*, cuyas unidades territoriales de atención y prevención de la violencia de género se encuentran establecidas en diferentes zonas de la ciudad, puede ser una excelente opción de espacios de colaboración para difundir el mensaje de formalización destinado a trabajadoras del hogar remuneradas.

²² <https://capital-cdmx.org/nota-Abren-primera-convocatoria-para-cooperativas-de-la-CDMX-en-20202020431>.

²³ <https://focofess.cdmx.gob.mx/>.

²⁴ <https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/>.

Instituciones de Educación Superior

Fortalecer el estudio e investigación de áreas académicas que estén relacionadas con el área laboral, es sin duda un área de oportunidad importante. Los estudios académicos sobre formalización, seguridad social y trabajo remunerado se realizan normalmente desde las disciplinas de economía, derecho y política pública.

En el estudio de Cebollada Gay para la OIT de 2019, se incorpora una idea que se puede aplicar en la Ciudad de México. Es una experiencia uruguaya donde las autoridades laborales colaboran con Universidades. Más en concreto con Facultades de Derecho, para brindar asesoría jurídica laboral a personas trabajadoras del hogar de manera gratuita. La colaboración entre centros de asesoría académicos y las autoridades públicas puede resultar en una experiencia *ganar-ganar* para todos. Las personas trabajadoras pueden tener asesoría jurídica gratuita, misma que puede surgir del servicio social y práctica profesional de grupos estudiantiles. Para las universidades supone una colaboración con instituciones públicas, lo que refuerza el apoyo institucional en sus actividades. Además con este tipo de ejercicios, se contribuye a un objetivo final, que es la sensibilización del profesorado universitario y la población estudiantil, que sean o puedan ser personas empleadoras de personas THR.

A este tipo de acciones se le podría añadir la instalación de módulos de información del programa piloto en las instalaciones universitarias. Asimismo se podría incentivar la investigación del área laboral a través de la creación de concursos de tesis de investigación sobre la materia. Finalmente, una última acción pertinente en este sentido, sería el fomento de estudios de posgrado y diplomados sobre temas laborales.

Servicios públicos de empleo

Un área de oportunidad es el Servicio Nacional de Empleo (SNE) en sus oficinas locales, donde se podrían establecer módulos de información sobre el programa piloto del IMSS y crear proyectos que enlacen los servicios del SNE con los perfiles, necesidades del mercado y características del trabajo del hogar remunerado. La gran ventaja que ofrece el SNE, además de su red logística, es que no solo realiza labores de reclutamiento, sino que podría establecer programas para acompañar la búsqueda de trabajo, con la difusión de condiciones laborales decentes en las áreas deseadas. También se podría hablar de una adaptación hacia personas THR del Programa Fomento al Trabajo Digno, de la STyFE, retomando objetivos de este como: el apoyo económico y capacitación para el trabajo, acceso a proyectos de ocupación temporal en acuerdos institucionales, recursos para su movilidad, así como equipamiento para consolidar proyectos de auto-empleo, para facilitar así el acceso al trabajo digno. Esto se podría llevar a cabo en colaboración con el Programa de Apoyo al Empleo del Gobierno de México.

Acciones transversales de formalización en los organismos de gobierno

Una acción que puede ser favorable sería generar alianzas interinstitucionales entre los diferentes organismos de gobierno de la Ciudad de México, para implementar campañas de información y afiliación para las personas trabajadoras del hogar, teniendo en cuenta que sería una campaña dirigida a las personas empleadoras. El compromiso público de los altos cargos de cada una de las instituciones, sería un ejemplo para el personal que labora en el sector público. Esto se podría acompañar con la difusión de discursos, por parte de las autoridades de la Ciudad de México, para reconocer los beneficios de las condiciones de trabajo decentes.

Plataformas digitales de servicios de limpieza en hogares

Las plataformas digitales se han convertido muy rápidamente en herramientas laborales importantes para fomentar el trabajo decente. En el próximo estudio que se ha citado sobre plataformas de intermediación laboral²⁵, se identificó una excepcional área de oportunidad para las autoridades locales laborales, para colaborar con estos agentes de intermediación. En el informe se sugiere esta colaboración para poder ofrecer el seguro por desempleo a las personas trabajadoras bajo condiciones de formalización. La propuesta incluye crear una sección especial de este seguro para las personas trabajadoras de las plataformas digitales, donde se les podrían ofrecer también mecanismos para formalizarlas o al menos información sobre condiciones de trabajo decentes.

Seminario de políticas locales

Basado en experiencias internacionales realizadas en ciudades españolas, se propone la convocatoria de un Seminario o Conversatorio con dirigentes en temas laborales de otras ciudades del interior y fuera del país. El evento sería el marco para conocer y retomar acciones que han sido exitosas en sus ciudades, en favor de la formalización de personas trabajadoras del hogar. Conocer estas experiencias puede inspirar iniciativas por parte de las autoridades locales para aplicarlas en la Ciudad de México.

Este tipo de Seminarios fueron de gran utilidad en España, para lograr la agenda de mejora de condiciones de trabajo decentes en este sector. Se realizaron varios en administraciones pasadas, sobre todo con un enfoque de políticas nacionales. Sería recomendable explorar la posibilidad de organizar un Seminario con autoridades locales dedicadas a políticas de fomento del empleo en otras ciudades y retomar experiencias internacionales exitosas que puedan ser adaptadas y replicadas en la capital.

²⁵ Marta Cebollada Gay, *Mecanismos de intermediación laboral en el trabajo del hogar remunerado en la Ciudad de México*, de próxima publicación.

► Reflexiones finales

En primera instancia, resalta la importancia de tener estrategias multidimensionales para favorecer la formalización laboral. Mediante la combinación de medidas se podrán obtener mejores resultados: el cumplimiento de la ley y la inscripción al Seguro Social, se verá favorecido por medidas de incentivos, pero también por políticas de comunicación, formación y de cooperación institucional.

En este informe se incluyen diversas medidas para fomentar la formalización y afiliación de personas trabajadoras del hogar, desde la comunicación, información, capacitación; incentivos y acciones de cooperación interinstitucional, con actores del sector público y privado.

De todas las acciones que se proponen en este estudio, es posible destacar una serie de aprendizajes obtenidos al respecto. La necesidad de explorar acciones con el mismo objetivo, pero diferenciadas según el público al que van dirigido: la diferenciación de acciones de información, tanto para personas empleadoras como para personas trabajadoras del hogar, es fundamental. Esto debe ser aplicado tanto al contenido del mensaje, como a los medios a través de los cuales se difunden. Un estudio de lugares de afluencia de personas trabajadoras y de personas empleadoras en la ciudad, ayudaría a identificar lugares y medios más adecuados para cada uno de ellos. Dentro de la diferenciación de lugares, mecanismos y tipos de mensajes, hay que considerar la inclusión de una acción igual para todos. Esto es, la inclusión de mensajes favorables sobre las ventajas de la formalización para las partes involucradas. De la identificación y comunicación de las ventajas de la afiliación, se pueden conseguir mayores resultados positivos.

Por otro lado, es necesario determinar con qué actores del sector público y privado se podría colaborar. Son muchos actores que pueden jugar un papel fundamental. La propuesta es identificar actores en el sector público y privado con quienes exista la probabilidad de establecer sinergias y acciones conjuntas.

Siempre debería considerarse la oportunidad de utilizar instituciones y mecanismos ya existentes en instancias laborales, para poder focalizar acciones destinadas a personas trabajadoras del hogar. Ya sea por medio de un seguro para el desempleo, cursos de formación sobre labores de limpieza y cuidados, orientación laboral en las oficinas del sistema nacional de empleo, así como programas para el fomento y desarrollo de cooperativas.

Finalmente, es la combinación de interés político y disponibilidad de presupuesto lo que sin duda, hará generar acciones innovadoras y positivas de incremento de la formalización e incorporación al Seguro Social de personas THR en la Ciudad de México. Poco se ha estudiado hasta el momento sobre acciones locales para favorecer la formalización y afiliación a los sistemas de previsión social de las personas trabajadoras del hogar. Para ello, se abren caminos hacia un área de investigación interesante que puede proyectar numerosas acciones y estrategias políticas innovadoras, con resultados positivos en favor de este sector laboral tan indispensable en el ámbito económico y social.

Bibliografía

- Cebollada Gay, Marta. 2017. *Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública*. Conapred. http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Hacer_visible_lo_invisible_WEB.pdf.
- . 2019. *Trabajo del hogar y trabajo decente en América Latina: Buenas prácticas y aprendizajes para el caso mexicano*. OIT.
- Florez Vaquiro, Nelson. 2019. *Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_697143.pdf.
- IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social). 2021. «En dos años, más de 27 mil Personas Trabajadoras del Hogar afiliadas al IMSS como resultado de estrategia conjunta con la Secretaría del Trabajo. No. 134/2021». Marzo de 2021. <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202103/134>.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática). 2020. «En México hay 84.1 millones de usuarios de internet y 88.2 millones de usuarios de teléfonos celulares: ENDUTIH». Comunicado de prensa núm. 352/21. 22 de junio de 2021. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/ENDUTIH_2020.pdf.
- Lexartza, Larraitz, María José Chaves y Ana Carcedo. 2016. *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. OIT. Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe (FORLAC). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_480352.pdf.
- López, Patricia. 2020. *Políticas públicas para la inclusión financiera de las mujeres para la movilidad social en México*. Centro de Estudios Espinosa Yglesias. <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2020/08/Inclusio%CC%81n-Financiera-final.pdf>.
- Mujeres Migrantes Diversas: Las Libélulas, Mujeres Pa'lante, Sindillar/Sindihogar, con la colaboración de Calala (Fondo de Mujeres). 2017. *Recomendaciones al Ayuntamiento de Barcelona sobre política pública para la atención de las trabajadoras del hogar, la limpieza y los cuidados. Identificación de problemas, perfiles y estrategias de resistencia de las trabajadoras del hogar y de los cuidados: una exploración a partir de las organizaciones de base en Barcelona*. <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/109464/3/MAQTreballadores%20Llar.pdf>.
- Ohaco, Moira y Florencia Vello. 2019. *Efectos en la registración laboral de los trabajadores de casas particulares: Evidencia empírica de una política de difusión dirigida a empleadores*. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE).
- OIT (Organización Internacional de Trabajo). 2020. «México y el Convenio 189 de la OIT». 6 de julio de 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_750341.pdf.
- Picado Chacón, Gustavo. 2019. *Doce recomendaciones para el programa de trabajadoras del hogar en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_732112.pdf.
- Turrent, Renata, Tonatiuh Martínez, Leyla Acedo y Hugo Garciamarín. 2019. *Seguridad social para personas trabajadoras del hogar en México: una propuesta*. Cuadernos de políticas para el bienestar. Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS). <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6324/1.pdf>.

ilo.org

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



Organización
Internacional
del Trabajo

**Impulsar la justicia social,
promover el trabajo decente**

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