



Organización
Internacional
del Trabajo

Oaxaca
JUNTOS CONSTRUIMOS EL CAMBIO



Gobierno del Estado

SM
Secretaría de las
Mujeres de Oaxaca



NACIONES
UNIDAS
MEXICO



JOINT
SDG
FUND
FONDO CONJUNTO
PARA LOS ODS

► **Diagnóstico sobre las barreras de formalización y de acceso a la protección social de personas trabajadoras del hogar remuneradas en el estado de Oaxaca. Estrategia para su formalización y registro a la seguridad social**

► **Diagnóstico sobre las barreras de formalización y de acceso a la protección social de personas trabajadoras del hogar remuneradas en el estado de Oaxaca. Estrategia para su formalización y registro a la seguridad social**

**Mary Rosaria Goldsmith Connelly,
Josefina Aranda Bezaury, Avril Regina Arjona Luna,
Emma Beltrán Casanova, Ana Sofia Pablo López
y Hedald Tolentino Arellano**

Primera edición 2022

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.

Diagnóstico sobre las barreras de formalización y de acceso a la protección social de personas trabajadoras del hogar remuneradas en el estado de Oaxaca. Estrategia para su formalización y registro a la seguridad social

Oficina de País de la OIT para México y Cuba, México, 2022.

ISBN: 9789220371558 (impreso)

9789220371565 (Web PDF)

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.

Este documento ha sido elaborado por la consultora externa a la OIT, Mary Rosaria Goldsmith Connelly, con el equipo de investigadoras Josefina Aranda Bezaury, Avril Regina Arjona Luna, Emma Beltrán Casanova, Ana Sofía Pablo López y Hedald Tolentino Arellano y en coordinación 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.

Se les agradece al Dr. Telmo Jiménez Díaz, Laura Violeta Arellanes y Nancy Rojas, por su valiosa colaboración, así como a las personas trabajadoras del hogar, las personas empleadoras, las funcionarias públicas y integrantes de las organizaciones civiles por su tiempo, conocimientos y opiniones.

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

► Prefacio

El presente estudio ha sido desarrollado en el estado de Oaxaca en el marco del programa conjunto *Cerrando brechas: protección social para las mujeres en México*, financiado por el Fondo Conjunto de las Naciones Unidas para los Objetivos de Desarrollo Sostenible, por la oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para México y Cuba, en estrecha colaboración y con la valiosa participación de diversas organizaciones de trabajadoras del hogar, empleadoras y de la sociedad civil. Del mismo modo, se realizaron ejercicios de coordinación en los distintos niveles de gobierno, municipal y estatal, así como contrapartes federales principalmente con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

En principio, es importante señalar que el fenómeno de la pobreza tiene mayor incidencia en la población femenina de nuestro estado, ya que los resultados de pobreza 2020 describen que el 62.4% de las mujeres se encuentra en situación de pobreza, lo que representa una brecha de 1.6 puntos porcentuales más con respecto a la proporción de hombres en esta condición (60.8%), y además, esta brecha entre hombres y mujeres persiste en términos de pobreza extrema. Este escenario, nos ha llevado a desagregar e identificar las distintas circunstancias que pueden estar provocando tal problemática, con la finalidad de promover las mejores intervenciones.

Del mismo modo, debemos reconocer que existe una lucha por la justicia social con las mujeres de nuestro país, en especial con las mujeres oaxaqueñas, quienes en sus jornadas laborales libran batallas largas y constantes que afectan la integridad y pleno goce de sus derechos sociales. Por ello, la buena fe y cooperación multilateral que encabeza el Sistema de Naciones Unidas en México, pretende visibilizar a través del presente estudio esas brechas pendientes por erradicar y con ello alcanzar la máxima que establece el Objetivo 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas la mujeres y niñas*.

Por otra parte, el desarrollo de la pandemia, pese a sus efectos adversos, abrió la puerta para generar una sensibilización entre grupos de mujeres, de fortalecer los lazos de sororidad tan necesarios para reconocer el esfuerzo de las distintas vocaciones y buscar la manera de crear protección desde todos los ámbitos.

De tal modo que, los resultados y las recomendaciones plasmadas en este documento, representan una función esencial para contribuir al bienestar integral de millones de familias. Se espera que el presente diagnóstico fortalezca la política social del Estado mexicano para crear condiciones justas e íntegras que hagan del trabajo del hogar, una alternativa formal y remunerada en el país, para que las personas que se dedican a ello, principalmente mujeres, gocen de las condiciones necesarias y derechos inherentes al trabajo decente y orientado a una recuperación económica, en particular, respecto al acceso a la seguridad social. Es importante recalcar que el esfuerzo para transformar este contexto es de todas las personas y concierne a todo sector: gobierno, sociedad civil, academia y sector productivo para lograr cambios efectivos en los paradigmas, así como para el avance en la promoción y protección integral de los derechos laborales del sector.

Mtra. Yolanda Martínez López,
Secretaria de Bienestar del Estado de Oaxaca

Mtra. Ana Vásquez Colmenares Guzmán,
Secretaria de las Mujeres de Oaxaca

Pedro Américo Furtado de Oliveira
Director de la Oficina de OIT para México y Cuba

► Índice

Introducción	6
I. Antecedentes y contexto	7
Cambios en el marco normativo con respecto al trabajo del hogar remunerado en México	7
La decisión histórica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación	7
Reforma de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social	7
Ratificación del Convenio 189	8
La pandemia desnuda la desigualdad profunda y persistente en el trabajo del hogar remunerado	8
El contexto de Oaxaca	8
II. El trabajo del hogar remunerado en Oaxaca en cifras	10
Población Económicamente Activa dedicada al trabajo doméstico remunerado	10
Población Ocupada antes y durante la pandemia por COVID-19	12
Perfil sociodemográfico de las personas trabajadoras del hogar	14
Sexo	14
Grupos y promedios de edad	14
Situación conyugal	14
Escolaridad	16
Tamaño de localidades de residencia	16
Condiciones laborales	16
Posición en la ocupación e informalidad laboral	16
Jornada laboral	18
Ingresos	18
Hogares que contratan a personas trabajadoras y perfil de personas empleadoras	18
Comparación territorial: los y las trabajadoras del hogar de Oaxaca y la Ciudad de México	19
III. El trabajo del hogar remunerado en Oaxaca	21
Las trabajadoras del hogar remuneradas entrevistadas para el estudio	21
Trayectorias y condiciones laborales	22
Trayectorias laborales	22
Dinámica de contratación	23
Condiciones laborales: salarios, jornadas y prestaciones	23
Dimensiones subjetivas/ opiniones/ imaginación/ percepciones	24
Campaña, derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras del hogar remuneradas y las personas empleadoras	24
Percepciones de las personas trabajadoras del hogar remuneradas sobre el futuro	25
Impacto de la COVID-19	25
IV. Las personas empleadoras entrevistadas en Oaxaca	26
Perfil sociodemográfico de las personas empleadoras	26
Características generales de la trayectoria empleadora	27
Motivos, modalidades y medios de contacto	27
Valoraciones, recuerdos y experiencias con las personas trabajadoras en su trayectoria como personas empleadoras	28
Condiciones laborales actuales de las personas trabajadoras del hogar remuneradas desde la perspectiva empleadora: modalidad, jornadas, horario, salario, actividades, prestaciones y antigüedad	28
El impacto de la COVID-19 en las dinámicas y condiciones laborales y de las personas trabajadoras del hogar remuneradas	29

V. La Prueba piloto del IMSS Oaxaca	30
El marco general de la Prueba piloto del IMSS	30
La puesta en marcha de la Prueba piloto en Oaxaca	31
Perspectivas sobre la Prueba piloto del IMSS desde las experiencias de las personas trabajadoras y las personas empleadoras	35
Conocimiento de la Prueba piloto y valoración de la seguridad social	35
Los «asegunes» y las incertidumbres en torno a la obligatoriedad de la afiliación: el pago de cuotas y las condiciones para hacerlo	36
Las visitas de verificación en los lugares de trabajo y la disposición a denunciar por parte de las personas trabajadoras	36
Expectativas de las personas trabajadoras respecto a la afiliación al IMSS y sus recomendaciones hacia el Gobierno de Oaxaca	37
Perspectivas sobre la Prueba piloto desde las funcionarias locales	37
Conocimiento y evaluación de la Prueba piloto en el contexto oaxaqueño	37
El impacto de la pandemia en las personas trabajadoras del hogar y el programa del IMSS	39
Aprendizajes y propuestas generales	39
Los retos de la obligatoriedad	39
Perspectivas de las organizaciones sociales con respecto a la Prueba piloto del IMSS	40
Un acercamiento a la implementación y a los resultados preliminares de la Prueba piloto	41
Sobre la difusión del programa: limitaciones y propuestas	41
Condiciones desfavorables y favorables para el aseguramiento de las personas trabajadoras	42
Impacto de la COVID-19 en el trabajo del hogar remunerado	43
Conclusiones generales, recomendaciones y propuesta de ruta crítica para Oaxaca	44
Ruta crítica a corto plazo	44
A mediano plazo	45
Bibliografía	46

► Introducción

Este documento se inserta en el proyecto *Cerrando Brechas: protección social para las mujeres en México*, financiado mediante el Fondo Conjunto para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Fondo ODS), coordinado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el que participan ONU Mujeres y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, por sus siglas en inglés), que plantea, dentro de sus varios propósitos, contribuir al diseño de estrategias de formalización para las personas trabajadoras del hogar remuneradas (THR).

Centrado en el estado de Oaxaca, establece tres grandes objetivos: el primero es proporcionar una descripción del mercado de trabajo del hogar remunerado en la entidad, en relación con niveles salariales, demanda y oferta de servicios, así como acuerdos, arreglos, condiciones laborales y mecanismos de intermediación laboral; el segundo objetivo es analizar las causas de los resultados tan magros de la Prueba piloto del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), dirigido a personas trabajadoras del hogar ¹ en el estado de Oaxaca. El tercer objetivo es dilucidar algunos elementos centrales, para construir una ruta crítica con acciones realizables a corto y mediano plazo, para promover la formalización y el acceso a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar y así, avanzar en la promoción y protección integral de los derechos laborales de este sector.

Con el fin de alcanzar dichos objetivos, se usó un enfoque multidisciplinario, combinando metodologías cuantitativas y cualitativas. Como fuentes de información estadística sobre las características ocupacionales y el mercado laboral, se utilizaron la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (ENOE-2019-II y ENOE 2020-III, INEGI) y datos proporcionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Paralelamente se entrevistaron a personas trabajadoras del hogar y personas empleadoras de diversas localidades del estado, así como a funcionarias locales e integrantes de organizaciones de la sociedad civil.

El documento se estructura en seis apartados: en el primero se puntualizan los cambios recientes al marco normativo con respecto al trabajo del hogar remunerado en México y se ofrece un panorama general del estado de Oaxaca. En el segundo apartado, se presenta una aproximación cuantitativa al trabajo del hogar remunerado en la entidad. En los dos siguientes apartados, se describen las características sociodemográficas, las condiciones de trabajo, las trayectorias, el conocimiento sobre derechos y las aspiraciones, respectivamente de las personas trabajadoras y las personas empleadoras a partir del material de las entrevistas. En el apartado cinco se revisan la instrumentación y los resultados del Prueba piloto del IMSS en la entidad y las perspectivas de distintos actores sobre el programa. Para concluir, se ofrecen algunas reflexiones finales derivadas del diagnóstico y con base en los hallazgos se esboza una ruta crítica para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar a la seguridad social.

En el escenario actual, caracterizado por una crisis global e incertidumbre generada por los efectos de la pandemia por COVID-19, las condiciones de precariedad bajo las que históricamente realizan sus labores las personas THR, se han visto agudizadas y profundizadas, máxime en estados culturalmente diversos como Oaxaca, donde la desigualdad, pobreza y pobreza extrema, están presentes en porcentajes mayores al promedio nacional y donde a la escasa valoración del trabajo que realizan, se suma la exclusión y discriminación por su origen étnico. En este marco, el presente estudio busca ofrecer un diagnóstico completo, que articule la visión de los intereses de las personas trabajadoras, personas empleadoras, organizaciones civiles e instituciones; que visibilice la situación en múltiples aspectos de la parte trabajadora, con un enfoque analítico y propositivo; que informe sobre los compromisos y avances legales e institucionales y sobre todo, que ponga de relieve los grandes desafíos y retos que se enfrentan, para avanzar en la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de este sector laboral en la entidad.

¹ Para hacer referencia a los trabajos remunerados que se realizan en una casa particular, utilizamos el término trabajo del hogar. Para referir a las personas que realizan estas actividades, utilizamos el término persona trabajadora del hogar remunerada (THR). Solo cuando discutimos la información del INEGI, utilizamos el término utilizado por esta institución: trabajador doméstico.

► I. Antecedentes y contexto

Cambios en el marco normativo con respecto al trabajo del hogar remunerado en México

La decisión histórica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Los procesos de cambio que se emprendieron en México en los últimos años, para avanzar en la dignificación y el cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras del hogar (THR), se inician con el fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). El 5 de diciembre de 2018, mediante un Amparo Directo, declara la inconstitucionalidad de la fracción segunda del artículo 13 de la Ley del Seguro Social (LSS), por excluir de su régimen obligatorio a las personas THR, considerándolo como un acto discriminatorio en relación con el resto de los trabajadores asalariados. En dicha sentencia se hace hincapié en que esta discriminación «afecta de manera preponderantemente a las mujeres».

Derivado de la sentencia, se instruye al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para que en un plazo máximo de seis meses, diseñe y cree un programa piloto, para el aseguramiento voluntario de las personas THR.

La Prueba se guía por los siguientes principios estipulados por la SCJN: que las condiciones no sean menos favorables a las establecidas para las demás personas trabajadoras; que se consideren las particularidades del trabajo remunerado del hogar; que sea viable para el propio IMSS desde el punto de vista financiero; y para facilitar la inscripción, que se pueda eximir a la parte patronal de estar inscrito al Servicio de Administración Tributaria (SAT). La Prueba piloto en esta fase inicial, tendría una duración de 18 meses y sería de carácter voluntario, se incluye a los cinco seguros de los que dispone el IMSS: de Enfermedades y Maternidad (SEM); Riesgos de Trabajo (SRT); Invalidez y Vida (SIV); Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (SRCV); y Guarderías y Prestaciones Sociales (SGPS).

La SCJN mandató a que, en un plazo no mayor a 18 meses a partir de la implementación del referido programa piloto, el IMSS tendría que proponer al Congreso de la Unión las adecuaciones normativas necesarias para la incorporación formal del nuevo sistema especial de seguridad social y «en ese tenor, en un plazo de mayor a tres años, se logre obtener la seguridad social efectiva, robusta y suficiente a la totalidad de las empleadas domésticas». Se subraya que dicho sistema especial no puede ser de carácter voluntario, sino obligatorio².

Reforma de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social

Paralelamente a la instrumentación de la Prueba piloto, se impulsan una serie de reformas: a la Ley Federal del Trabajo (LFT), en su Capítulo XIII y a la Ley del Seguro Social (LSS) en sus artículos 12 y 13, que se concretan en el Decreto del 2 de julio de 2019, mediante el cual, se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones, destacando la nueva definición de trabajadoras del hogar, como se les denomina en adelante, así como sus modalidades de trabajo; se plantea la prohibición de contratación a menores de 15 años y la regulación del trabajo adolescente, se mandata la realización de contratos por escrito y se establece la obligación patronal de inscribir a la parte trabajadora al IMSS.

Se modifica también la fracción IV, del artículo 12 de la Ley del Seguro Social, para incluir a las personas trabajadoras del hogar como sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio.

² Suprema Corte de Justicia de la Nación, Segunda Sala. AMPARO DIRECTO 9/2018 (RELACIONADO CON EL AMPARO DIRECTO 8/2018).

Ratificación del Convenio 189

El 16 de junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), compuesta por delegados de gobiernos y actores laborales de los 183 países miembros de la OIT, adoptó el Convenio sobre los trabajadores y las trabajadoras domésticas, 2011 (núm.189). El Convenio 189 entró en vigor el 5 de septiembre de 2013 y ha sido ratificado ya por 35 países. El Convenio 189 ofrece protección a los trabajadores y trabajadoras del hogar, estableciendo sus derechos y principios básicos, cuya observancia posibilita el goce de un trabajo decente, obligando al Estado a tomar las medidas pertinentes para cumplir con sus disposiciones.

En respuesta a una larga lucha por la ratificación del Convenio 189, impulsada por las organizaciones de trabajadoras del hogar, aliados de la Sociedad Civil, algunos funcionarios públicos y legisladores, el Ejecutivo envió su dictamen favorable para la ratificación al Senado el 10 de diciembre de 2019. Dos días después, el Senado de la República lo ratificó por votación unánime y el 20 de enero de 2020 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF), firmado por el presidente de la República. Se registró la ratificación en la OIT el 3 de julio de 2020, y el convenio entró en vigor en México un año después, fecha en la que adquirió rango constitucional.

La pandemia desnuda la desigualdad profunda y persistente en el trabajo del hogar remunerado

El impacto de la COVID-19 y las desigualdades estructurales afectaron la participación económica de las personas trabajadoras del hogar, debido a la paralización de la actividad productiva interna, lo que generó la disminución de ingresos, menor acceso a la seguridad y protección social.

Para este sector, hubo un efecto más negativo debido a la imposibilidad de realizar el trabajo a distancia, exponiendo a las personas THR al virus, al deterioro de sus condiciones de empleo y, por supuesto, a perder el empleo. Quienes conservan su trabajo, han percibido un aumento en las actividades y sus responsabilidades para mantener las medidas de higiene, para prevenir contagios e incluso, hacerse cargo de la demanda de cuidados de la salud de sus empleadores y sus familias.

El problema no es tanto la pandemia en sí, sino la desigualdad profunda y persistente que caracteriza el trabajo del hogar remunerado, la cual propicia su poca valoración, su apropiación y explotación a través de su racialización y feminización; así como la deshumanización y no reconocimiento de los derechos humanos laborales de quienes lo realizan. Las relaciones serviles-pseudofamiliares y la naturalización de las jerarquías racistas, clasistas y sexistas, permean en el trabajo del hogar remunerado. Aura Cumes (2014) argumenta que el trabajo doméstico, más que un empleo, es una institución que es sostenida por el patriarcado y el colonialismo. Crisis tales como la actual pandemia, desnudan esta realidad con toda su crudeza.

El contexto de Oaxaca

Oaxaca se distingue por ser el territorio de mayor diversidad étnica de México. No constituye solamente una unidad política, sino que es reconocido por la pluralidad de su patrimonio cultural, en el que confluyen diversas tradiciones, lenguas y costumbres, así como formas propias de organización política, económica y social, las cuales han resistido a siglos de colonización y explotación, y que enriquecen notablemente la identidad cultural oaxaqueña.

Por otra parte, los pueblos originarios han sufrido contradictorios procesos de sincretismo cultural, asociados a los más altos índices de pobreza y bajo desarrollo. A pesar de cientos de políticas públicas emprendidas por el Estado mexicano, dirigidas a las poblaciones originarias, prevalece la desigualdad social y la discriminación hacia estas.

Los 4 millones 132 mil 148 habitantes de Oaxaca (3.3 por ciento del total del país), viven dispersos en 10 mil 523 localidades rurales y 200 urbanas, en 570 municipios, con una distribución de población 49 por ciento urbana y 51 por ciento rural (a nivel nacional el dato es del 79 por ciento y 21 por ciento respectivamente)³.

Tanto en Oaxaca, como en muchas otras partes del país, se registran notables desigualdades entre hombres y mujeres; en el terreno educativo, la brecha es notoria en el promedio de escolaridad y en el nivel de analfabetismo. La escolaridad promedio en la entidad es de 8.1 años, frente a los 9.7 años del promedio nacional; si se establece la diferencia por sexo es de 8.3 para los hombres y de 7.9 para las mujeres. En cuanto al total de analfabetas, el 35 por ciento son hombres y el 65 por ciento son mujeres.

Respecto a la diversidad cultural, encontramos que en el estado, 31 de cada 100 personas de 3 años y más son hablantes de lengua indígena (HLI), mientras que a nivel nacional 6 de cada 100 personas son HLI. Sin embargo, aunque esto representa el 31.2 por ciento del total de su población, entre 2010 y 2020 hubo una disminución del 2.6 por ciento. De esta población HLI, el 10.98 por ciento es monolingüe, siendo el zapoteco y el mixteco las lenguas más habladas en la entidad, estado, coexistiendo con los idiomas mazateco, ayuuk, chinanteco, chatino, chontal, huave, zoque, cuicateco, triqui, nahua, chocho, amuzgo e ixcateco. En relación con la población afrodescendiente, se auto adscriben como tal 194 mil 474 personas, que representan el 4.7 por ciento del total de la población.

En el tema de la pobreza, de acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), las proporciones en Oaxaca son mucho más elevadas que las nacionales (24.4 puntos porcentuales más que el porcentaje nacional). En 2018, Oaxaca ocupó el lugar número dos, respecto a las demás entidades federativas, por su porcentaje de mujeres en pobreza, que equivale aproximadamente a 1 millón 422 mil 200 mujeres en esta situación (CONEVAL 2020, 29).

En cuanto a migración, Oaxaca ocupa el sexto lugar de los estados con mayor tradición migratoria. De hecho, casi la mitad de su población vive fuera del territorio, teniendo su residencia temporal o permanente en el área metropolitana de la Ciudad de México, en los estados del norte o en otro país. Es decir, entre 2015 y 2020 salieron de Oaxaca 133 mil 583 personas para radicar en otra entidad; en cuanto a la migración internacional, en 2020 salieron 35 mil 936 personas para vivir en otro país, en su gran mayoría, a los Estados Unidos (INEGI 2020).

Según el resultado trimestral de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), entre julio y septiembre de 2019, en Oaxaca había 1 millón 854 mil personas pertenecientes a la Población Económicamente Activa (PEA), de las cuales 1 millón 816 mil (98 por ciento) se consideran Población Ocupada (PO) porque realizan algún tipo de actividad dentro del sector económico estatal: un 43.5 por ciento de «trabajadores subordinados y remunerados», un 38.9 por ciento de «trabajadores por cuenta propia», un 13.1 por ciento de «trabajadores no remunerados» y un 4.5 por ciento de «empleadores».

La mayoría de estos trabajadores (47.8 por ciento) se encuentran como empleadas y empleados del sector «terciario» (servicios), el 31 por ciento se localiza en el sector «primario» (transformación de recursos naturales), un 21.1 por ciento en el «secundario» (artesanías e industria) y un 0.1 por ciento no está especificado (Pineda Arciniaga 2019).

Destaca que las mujeres ocupadas se concentran en el sector terciario, con el 61 por ciento, mientras que los hombres se encuentran con un 37.3 por ciento; estos trabajan principalmente en el sector primario, ya que un 42.3 por ciento trabaja en oficios o empleos de agricultura, minería, ganadería, etc. En este sector, solamente un 16.9 por ciento de las mujeres económicamente activas forma parte.

Según el Centro de Estudios de las Mujeres y Paridad de Género (CEMPAG) del Congreso local, en el documento *Ocupación y empleo de las mujeres en Oaxaca*, el ingreso promedio mensual de la Población Ocupada (PO) es de 4 mil 500 pesos; sin embargo, a nivel de promedio estatal, los

³ «Información de México para niños». <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/oax/default.aspx?tema>.

hombres ganan 1,500 pesos más que las mujeres, porque sus ingresos mensuales ascienden a 5 mil 250 pesos y el promedio estatal de los ingresos mensuales de las mujeres solo alcanza los 3 mil 750 pesos (CEMPAG 2020b).

En el tema de salud y seguridad social, tenemos que el Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI, reporta que en Oaxaca el porcentaje de afiliados al IMSS es del 20.1 por ciento; al Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI) es del 65.5 por ciento; al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) del 9.1 por ciento; al ISSSTE estatal del 0.4 por ciento; a Pemex, Defensa o Marina del 2.1 por ciento; en instituciones privadas del 0.7 por ciento y otros del 0.4 por ciento (CEIEG 2020). El número de personas trabajadoras aseguradas al IMSS, como proporción de las personas ocupadas asalariadas en Oaxaca, durante el cuarto trimestre de 2020, fue del 23.6 por ciento (213 mil 960 en total)⁴.

En este contexto, de dinámicas culturales complejas, bajo condiciones y situaciones de múltiples desigualdades, pobreza, marginación y discriminación, hay trabajadoras del hogar remuneradas que permanecen activamente en el estado de Oaxaca.

► II. El trabajo del hogar remunerado en Oaxaca en cifras

El propósito de este apartado es mostrar el perfil sociodemográfico y las condiciones laborales de las personas que realizan trabajo del hogar remunerado y de las personas empleadoras en el estado de Oaxaca. Para esto, se muestran comparaciones con lo que sucede a nivel nacional y con la Ciudad de México. Las ocupaciones que se toman en consideración se agrupan en dos grandes rubros: los trabajadores domésticos en general y los trabajadores domésticos especializados, en el que se incluyen: cocineros; cuidadores de niñas y niños, personas con discapacidad y adultos mayores en casas particulares; jardineros, lavaderos y planchadores en casas particulares; así como choferes particulares, ocupaciones retomadas del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) de 2019.

Población Económicamente Activa dedicada al trabajo doméstico remunerado

De la Población Económicamente Activa (PEA) de 12 años y más en Oaxaca (1 millón 829 mil 384), quienes laboran como personas trabajadoras domésticas, representan el 3.6 por ciento (66 mil 690). Si lo analizamos a partir de su nivel y especialización de competencias, veremos que los y las trabajadoras domésticas en general⁵ representan el 3.1 por ciento (56 mil 013) y los y las trabajadoras domésticas especializadas⁶ el 0.6 por ciento (10 mil 677) de la PEA, porcentajes

⁴ Oaxaca. Información laboral. Septiembre 2021. Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20oaxaca.pdf>.

⁵ Que según la clasificación del SINCO 2019, son quienes se dedican principalmente a realizar labores de limpieza en casas particulares, aunque pueden realizar también otras actividades como preparar alimentos y servir comidas y/o bebidas, lavar y planchar ropa, ayudar a cuidar a niñas y niños, adultos mayores o personas enfermas, encargarse de las compras de víveres, realizar pagos de los servicios por instrucción del empleador y realizar otras funciones afines.

⁶ El grupo de trabajadores domésticos especializados lo componen las y los cocineros domésticos que se encargan exclusivamente de preparar, cocinar y servir las comidas en los domicilios de las personas que las contratan. Las y los cuidadores que se dedican al cuidado y acompañamiento de niñas y niños, adultos mayores y/o personas enfermas o con alguna discapacidad en casas particulares. Las y los jardineros en casas particulares que realizan labores de cuidado, mantenimiento y ornato de jardines en casas particulares. Las y los lavaderos y planchadores domésticos que se dedican a realizar exclusivamente labores de lavado y planchado de ropa en casas particulares, o llegan a realizarlo en sus propias casas, y las y los choferes en casas particulares, que dedican a conducir vehículos de hogares particulares. Todos ellos a cambio de una remuneración o pago.

muy similares a los que se presentan a nivel nacional (cuadro 1a), lo que indica que la estructura del mercado de trabajo en Oaxaca, no tiene particularidades importantes a destacar, otra es la situación con respecto a las condiciones de trabajo.

Como se ha documentado, el trabajo doméstico remunerado es una de las actividades que se encuentran más relacionadas con los roles de género asignados a las mujeres en la llamada división sexual del trabajo; estereotipos como que las mujeres son más pacientes, delicadas, cuidadoras, amorosas, etc., que muchas veces implica un involucramiento subjetivo fuerte por parte de las trabajadoras y de las personas empleadoras. En ese sentido, el dato estadístico muestra la permanencia de las mujeres en este tipo de actividades, donde solo se toma a la población femenina de 12 años y más que laboran como trabajadoras domésticas en Oaxaca, ellas representan el 7.1 por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina. Aunado a esto, vemos que predominan en el rubro de trabajadoras domésticas en general, con un 6.3 por ciento y con un porcentaje muy reducido del 0.8 por ciento, en el rubro de trabajadoras domésticas especializadas (cuadro 1b). Esto demuestra cómo la ocupación cuando tiende a especializar sus actividades, las mujeres van reduciendo su participación.

► Cuadro 1a

Población de 12 años y más que laboran como trabajadores domésticos (Nacional y Oaxaca 2020-III)

Indicadores	Nacional	Oaxaca
Población Económicamente Activa (PEA)	54,261,973	1,829,384
Población Ocupada (PO)	51,488,355	1,774,477
(Total) Trabajadores domésticos	2,010,545	66,690
Porcentaje respecto a PO (%)	3.9	3.8
Porcentaje respecto a PEA (%)	3.7	3.6
Trabajadores domésticos en general	1,580,867	56,013
Porcentaje respecto a PO (%)	3.1	3.2
Porcentaje respecto a PEA (%)	2.9	3.1
Trabajadores domésticos especializados	429,678	10,677
Porcentaje respecto a PO (%)	0.8	0.6
Porcentaje respecto a PEA (%)	0.8	0.6

► Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2020-III). Datos ponderados.

Nota: En el grupo de trabajadores domésticos especializados se incluyeron: cocineros domésticos (5,113); cuidadores de niñas y niños, personas con discapacidad y adultos mayores en casas particulares (5,222); jardineros en casas particulares (5,242); lavaderos y planchadores domésticos (9,643) y choferes en casas particulares (8,343).

► Cuadro 1b

Población femenina de 12 años y más que laboran como trabajadores domésticos (Nacional y Oaxaca 2020-III)

Indicadores	Nacional	Oaxaca
Población Económicamente Activa (PEA)	20,348,715	765,613
Población Ocupada (PO)	19,366,499	736,783
(Total) Trabajadores domésticos	1,768,245	54,324
Porcentaje respecto a PO (%)	9.1	7.4
Porcentaje respecto a PEA (%)	8.7	7.1
Trabajadores domésticos en general	1,541,199	48,225
Porcentaje respecto a PO (%)	8.0	6.5
Porcentaje respecto a PEA (%)	7.6	6.3
Trabajadores domésticos especializados	227,046	6,099
Porcentaje respecto a PO (%)	1.2	0.8
Porcentaje respecto a PEA (%)	1.1	0.8

► Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2020-III). Datos ponderados.

Nota: En el grupo de trabajadores domésticos especializados se incluyeron: cocineros domésticos (5,113); cuidadores de niñas y niños, personas con discapacidad y adultos mayores en casas particulares (5,222); jardineros en casas particulares (5,242); lavanderos y planchadores domésticos (9,643) y choferes en casas particulares (8,343).

Población Ocupada antes y durante la pandemia por COVID-19

En el caso de México, a principios de junio de 2020, un informe del INEGI, basado en la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE), daba cuenta de un panorama alarmante en el mercado de trabajo mexicano: la disminución de la Población Económicamente Activa (PEA) que se dio entre marzo y abril de ese año, fue de 57.4 millones a 45.4 millones, es decir, una caída de 12 millones de personas. En cambio, la Población No Económicamente Activa (PNEA) aumentó con 11.5 millones de personas, es decir, de 38.7 millones a 50.2 millones.

En el tercer trimestre de 2020, cuando habían transcurrido más de seis meses desde el inicio de la pandemia, la cantidad tanto de Población Ocupada (PO) en general, como de la dedicada a las actividades domésticas se reduce considerablemente. El total de la Población Ocupada (PO) en México de 12 años y más se reduce siete puntos porcentuales (cuadro 2), es decir, pasó de 54 millones 936 mil 719 a 51 millones 488 mil 355.

Reducción mucho más drástica en los trabajadores del hogar quienes pasan de 2 millones 433 mil 987 a 2 millones 10 mil 545, que representan 17.40 puntos porcentuales menos. De estos, es mucho más visible en los y las trabajadoras domésticas en general, que pasan de 1 millón 933 mil 706 a 1 millón 580 mil 867 es decir, 18.25 puntos porcentuales menos; en cambio los y las trabajadoras especializadas muestran una reducción menor: de 500 mil 281 a 429 mil 678, con solo un 14.11 por ciento menos.

► Cuadro 2

Población de 12 años y más que laboran como trabajadores domésticos (Nacional y Oaxaca, 2019-II/ 2020-III)

Indicadores	2019		2020		Cambio (%) (2019/2020)	
	Nacional	Oaxaca	Nacional	Oaxaca	Nacional	Oaxaca
Población Ocupada (PO)	5,374,736	1,846,986	51,488,355	1,774,477	-7.02	-3.93
(Total) Trabajadores domésticos	2,433,987	80,534	2,010,545	66,690	-17.40	-17.19
Porcentaje respecto a Población Ocupada (PO) (%)	4.4	4.4	3.9	3.8	-0.11	-0.14
Trabajadores domésticos en general	1,933,706	58,064	1,580,867	56,013	-18.25	-3.53
Porcentaje respecto a Población Ocupada (PO) (%)	3.5	3.1	3.1	3.2	-0.12	0
Trabajadores domésticos especializados	500,281	22,470	429,678	10,677	-14.11	-52.48
Porcentaje respecto a Población Ocupada (PO) (%)	0.9	1.2	0.8	0.6	-0.08	-0.51

► Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2019-II/2020-III). Datos ponderados.

Nota: En el grupo de trabajadores domésticos especializados se incluyeron: cocineros domésticos (5,113); cuidadores de niñas y niños, personas con discapacidad y adultos mayores en casas particulares (5,222); jardineros en casas particulares (5,242); lavanderos y planchadores domésticos (9,643) y choferes en casas particulares (8,343).

En Oaxaca la situación se presenta con diferencias muy marcadas. La Población Ocupada (PO) disminuyó en un 3.93 por ciento (paso de 1 millón 846 mil 986 a 1 millón 774 mil 477), casi por la mitad de lo que sucedió a nivel nacional. Sin embargo, las personas trabajadoras del hogar disminuyeron en un porcentaje similar con el 17.19 por ciento, es decir, pasaron de 80 mil 534 a 66 mil 690, lo cual indica mayor desempleo en este sector.

Si hacemos el análisis por tipo de trabajadores, encontramos que quienes mayormente perdieron su empleo son los especializados, que pasaron de 22 mil 470 a 10 mil 677, es decir, la reducción fue de un 52.48 por ciento. En cambio las personas trabajadoras domésticas en general, pasaron de 58 mil 064 a 56 mil 013, lo que representa una reducción del 3.53 por ciento.

En Oaxaca, esta reducción impactó sobre todo a las personas THR que laboran de uno a cuatro días semanales; pasaron de 46 mil 710 a 31 mil 211, lo que representa un decremento del 33 por ciento. Esto refleja la precariedad de sus condiciones y la idea común de que no existe un vínculo laboral en tales circunstancias.

Perfil sociodemográfico de las personas trabajadoras del hogar

Los datos nos muestran predominantemente a mujeres de entre 30 y 59 años, solteras, con educación básica. Sin embargo, precisemos algunos datos significativos en cada una de las variables consideradas en este perfil.

Sexo

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más feminizadas en México, sin embargo es importante destacar que en el caso de Oaxaca, la presencia de hombres es de seis puntos porcentuales más que a nivel nacional (12.1 por ciento nacional y 18.5 por ciento Oaxaca) e incluso, es más pronunciado si el análisis lo hacemos por tipo de trabajadores: en el rubro de las personas trabajadoras domésticas en general la presencia de hombres es de 11.4 puntos porcentuales más que a nivel nacional (2.5 por ciento nacional y 13.9 por ciento Oaxaca) y el caso de los especializados, tanto a nivel nacional como en Oaxaca, los hombres están representados en cinco de cada diez personas trabajadoras del hogar (47.2 por ciento nacional y 42.9 por ciento Oaxaca)⁷.

Grupos y promedios de edad

Las personas que realizan trabajo doméstico en Oaxaca, que incluye a hombres y mujeres, tienen mayor presencia en el grupo de 30 a 59 años (61.4 por ciento), le sigue el grupo de 18 a 29 años (21.6 por ciento), uno de cada diez está en el rubro de 60 y más años y el porcentaje restante, lo conforman menores de edad de 12 a 17 años⁸ (cuadro 3).

Si observamos los datos por tipo de actividades, se encuentran situaciones reveladoras de mencionar: quienes se clasifican como personas trabajadoras domésticas en general, presentan porcentajes muy similares a los ya enunciados, un 65.1 por ciento en el rango de 30 a 59 años, un 2.9 por ciento del grupo de 18 a 29 años, uno de cada diez es de 60 y más, y casi cuatro de cada diez, menores de edad.

La situación cambia considerablemente con el sector del trabajo doméstico especializado, pues a pesar de tener mayor presencia en el grupo de 30 a 39 años, tiene 20 puntos porcentuales menos con respecto a las personas trabajadoras domésticas en general. Ese porcentaje los vemos presente en el grupo de los menores de edad que, a diferencia de los generales, representa un 24.1 por ciento en el grupo de 12 a 17 años⁹.

La edad promedio es de 40.5 años, 41.5 en el grupo de las y los trabajadores domésticos en general y 35.6 en el de los especializados. La situación a nivel nacional es muy similar, la diferencia está en los especializados, que en Oaxaca tienen en promedio siete años menos: 42.9 años a nivel nacional y 35.6 años en Oaxaca (cuadro 3).

Situación conyugal

En cuanto a la situación conyugal de las y los trabajadores domésticos, se puede observar una mayor presencia de no unidos, es decir que son solteros o que alguna vez estuvieron unidos, ambos rubros representan a poco más de seis de cada diez trabajadoras y trabajadores, el resto (37.8 por ciento) corresponde a quienes se casaron o se encuentran en unión libre (cuadro 3).

⁷ Dato no significativo para el caso de los trabajadores domésticos especializados (Coeficiente de Variación > 30) debido a que la muestra no fue diseñada para ser representativa para este grupo poblacional.

⁸ Sin embargo, el dato para los menores de edad y los de 60 y más no son significativos (Coeficiente de Variación > 30).

⁹ Hay que tomar los datos con reservas, pues las estimaciones que en la tabla se marcan en rojo no son representativas (Coeficiente de Variación > 30).

► Cuadro 3

Características sociodemográficas de las personas de 12 años y más que laboran como trabajadores domésticos (Nacional y Oaxaca 2020-III)

Características sociodemográficas	Población Ocupada (PO)		Total de trabajadores domésticos		Trabajadores domésticos en general		Trabajadores domésticos especializados	
	Nacional	Oaxaca	Nacional	Oaxaca	Nacional	Oaxaca	Nacional	Oaxaca
N	51,488,355	1,774,477	2,010,545	66,690	1,580,867	56,013	429,678	10,677
Tamaño de localidad de residencia								
15,000 hab. y más	63.7	24.7	59.8	28.3	58	28.5	66.7	27.1
Menos de 15,000 hab. y más	36.3	75.3	40.2	71.7	42	71.5	33.3	72.9
Sexo								
Mujeres	37.6	41.5	87.9	81.5	97.5	86.1	52.8	57.1
Grupo de edad								
12-17	3.5	6.8	3.1	7.08	2.73	3.84	4.42	24.1
18-29	24.7	23.6	15	21.6	14.03	21.2	18.56	23.9
30-59	62.6	58.6	70.7	61.4	72.9	65.1	62.3	42.1
60+	9.3	11.0	11.2	9.9	10.3	9.9	14.7	9.9
Edad promedio	39.6	39.6	42.6	40.5	42.5	41.5	42.9	35.6
Años de escolaridad								
0-6	22.8	38.1	46.9	45.5	50.1	46.3	35.4	40.8
7-12	53.2	45.8	49.9	54	47.6	53	58.3	59.2
13+	24.1	16.1	3.2	0.6	2.4	0.7	6.4	0
Escolaridad promedio	10.3	8.9	7.4	7.4	7.2	7.3	8.2	8
Situación conyugal								
Soltera/soltero	30	30.9	31.5	49.2	32.2	50.6	32.2	42.1
Casada/casado o Unida/unido	59.9	61	46.8	37.8	46	36.3	46	45.7
Alguna vez Unida/unido	10.2	8.2	21.7	13	21.9	13.1	21.9	12.2

► Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2020-III). Datos ponderados.
Las estimaciones en rojo no son representativas (Coeficiente de Variación>30).
Los porcentajes se calcularon sin los casos no especificados en cada variable.

Escolaridad

La escolaridad promedio de las personas trabajadoras domésticas en Oaxaca es muy similar al de las personas trabajadoras domésticas a nivel nacional, que va de entre 7.2 a 7.4 años promedio. Aquí lo relevante de mencionar es que es menor a la de la Población Ocupada (PO) en México (10.3 años) e incluso menor que la PO en Oaxaca (8.9 años), es decir, las y los trabajadores domésticos cuentan con años de estudios que corresponden solo a nivel primaria terminada y tanto la PO a nivel nacional como en Oaxaca tienen primaria y secundaria concluida.

Finalmente se observa que quienes se dedican a actividades generales, cuentan con menos estudios en comparación con quienes realizan actividades especializadas, que se acercan un poco más a la Población Ocupada (PO) en Oaxaca (7.3 generales y ocho especializados) (cuadro 3).

Tamaño de localidades de residencia

A medida que disminuye el tamaño de la población en las localidades, la presencia de los y las trabajadoras domésticas es mayor (cuadro 3); en el estado de Oaxaca siete de cada diez residen en localidades de menos de 15 mil habitantes, en contraste, a nivel nacional es de cuatro de cada diez.

Condiciones laborales

Para presentar las condiciones laborales de las y los trabajadores del hogar se consideran las siguientes variables: posición en la ocupación, jornada laboral, ingresos, tipo de contrato y prestaciones (para los asalariados), acceso a instituciones de salud y segundo empleo. En general predominan las y los trabajadores subordinados que laboran menos de 35 horas; ganan en promedio 3 mil 176 pesos al mes; no tienen contrato de trabajo, ni prestaciones básicas como aguinaldo y vacaciones pagadas; no tienen acceso a la salud e incluso así, solo un 15 por ciento tiene un segundo empleo. Revisemos a continuación algunas particularidades al respecto.

Posición en la ocupación e informalidad laboral

Aun cuando la gran mayoría de las personas trabajadoras del hogar están en una posición subordinada tanto a nivel nacional como en Oaxaca (75.6 por ciento y 98.5 por ciento respectivamente), hay que tomar en cuenta que en el caso específico de los y las trabajadoras domésticas especializadas, un porcentaje importante (19.2 por ciento a nivel nacional y 9.7 por ciento en Oaxaca) se consideran trabajadores por cuenta propia¹⁰.

Aunado a lo anterior, se muestra la falta de formalización laboral, la vulnerabilidad y precariedad de la ocupación (cuadro 4), desde que no existe un contrato escrito (98.4 por ciento nacional y 99.5 por ciento en Oaxaca) y que no cuentan con prestaciones básicas como aguinaldo y vacaciones pagadas. En este punto, hay matices interesantes de mencionar, principalmente si comparamos a las y los trabajadores a nivel nacional con los de Oaxaca, por ejemplo en el tema del aguinaldo, existe una brecha grande en cuanto al trabajo doméstico en general: 76.6 por ciento a nivel nacional y 96.4 por ciento en Oaxaca, en cambio en el trabajo especializado, no hay diferencia relevante: 84.3 por ciento a nivel nacional y 85.3 por ciento en Oaxaca.

Otra variable indispensable que mide la informalidad y precariedad laboral de la ocupación, es la falta de acceso a instituciones de salud por medio del trabajo. A pesar de que el programa de afiliación de las personas trabajadoras domésticas al IMSS lleva más de un año, según datos de la ENOE 2020-III, no pasa de un 5 por ciento quienes tienen acceso a instituciones de salud. En comparación con los datos a nivel nacional, en Oaxaca, se registran dos puntos porcentuales más personas trabajadoras del hogar que carecen de acceso a instituciones de salud (94.6 por ciento a nivel nacional y 96.7 por ciento en Oaxaca); dicha situación está aún más marcada para el caso de las personas trabajadoras del hogar en general (97.6 por ciento de las personas trabajadoras en general y 92.2 por ciento de las especializadas)

¹⁰ Sin embargo, debido a los pocos casos la información para Oaxaca no es significativa (Coeficiente de Variación > 30).

En su lugar insertar: Finalmente, un elemento constante para medir la precariedad laboral es el multiempleo, sin embargo, en el trabajo del hogar no es tan marcado; sólo el 5.4 por ciento a nivel nacional afirman tener un segundo empleo. Sin embargo, sí hay diferencias considerables si comparamos los datos a nivel nacional con los de Oaxaca, pues esta entidad federativa está 9.4 puntos porcentuales arriba del nivel nacional, con un 14.8 por ciento de trabajadoras del hogar que afirman tener un segundo empleo. En el caso de las y los trabajadores especializados, la brecha está aún más amplia, 12.4 puntos de diferencia (6.4 por ciento a nivel nacional y 18.9 por ciento en Oaxaca afirman tener un segundo empleo).

► Cuadro 4

Características laborales de las personas de 12 años y más que laboran como trabajadores domésticos (Nacional y Oaxaca 2020-III)

Características laborales	Población Ocupada (PO)		Total de trabajadores domésticos		Trabajadores domésticos en general		Trabajadores domésticos especializados	
	Nacional	Oaxaca	Nacional	Oaxaca	Nacional	Oaxaca	Nacional	Oaxaca
N	51,488,355	1,774,477	2,010,545	66,690	1,580,867	56,013	429,678	10,677
Posición en la ocupación								
Trabajadores subordinados	68.4	47.1	95.6	98.5	100	100	79.7	90.3
Empleadores	4.7	4.1	0.1	0	0	0	0.4	0
Cuenta propia	22.1	35.2	4.1	1.6	0	0	19.2	9.7
Trabajadores sin pago	4.8	13.6	0.2	0	0	0	0.7	0
Jornada laboral								
Menos de 35 hrs.	31.6	76.6	56.7	56.1	59.4	60.8	46.6	31
35 a 48 hrs.	44.3	12.8	34.4	30.4	33.3	26.3	38.3	52.3
Más de 48 hrs.	24.1	10.6	9	13.5	7.3	12.9	15.2	16.7
Horas trabajadas promedio	39	15.1	29.7	29.6	28.8	28.6	33.3	34.8
Ingreso promedio por hora	44.3	35.5	35.5	28.5	34.6	26.7	39.1	39.3
Ingreso promedio por mes	6,742	5,075	3,757	3,176	3,619	2,966	4,308	4,388
Acceso a instituciones de salud								
Sin Acceso	59.7	79.9	94.6	96.7	95.1	97.6	92.6	92.2
Tipo de contrato (asalariados)								
Sin contrato	42.2	56.9	98.4	99.5	99.5	99.6	93.4	98.9
Prestaciones (asalariados)								
Sin Aguinaldo	57	80	78.3	94.6	76.6	96.4	84.3	85.3
Sin Vacaciones con goce de sueldo	61.6	81.2	93.3	97.4	93.5	99.3	92.3	87.2
Sin Reparto de utilidades	86	95.5	99.9	100	100	100	99.7	100
Segundo de empleo								
No	95.3	84.9	94.6	85.2	94.9	86	93.5	81.1

► Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2020-III). Datos ponderados.
Las estimaciones en rojo no son representativas (Coeficiente de Variación>30).
Los porcentajes se calcularon sin los casos no especificados en cada variable.

Jornada laboral

En cuanto a la jornada laboral, predominan las y los que laboran menos de 35 horas, con el 56.1 por ciento; le siguen los que cubren horarios de entre 35 a 48 horas, con el 30.4 por ciento y finalmente, los que trabajan más de 48 horas, con el 13.5 por ciento. No se muestran diferencias importantes si comparamos Oaxaca y el nivel nacional, pero sí hay una diferencia en cuanto al tipo de actividades, pues el trabajo doméstico en general en Oaxaca predomina en el rango de menos de 35 horas y el especializado se concentra en el de 35 a 48 horas¹¹. Dato que se reafirma al revisar las horas promedio, que para los trabajadores en general es de 28.6 horas y para los especializados es de 34.8 horas. En relación con este punto, cabe señalar que sólo el 53.2% del total de las personas trabajadoras del hogar en Oaxaca laboran cinco días o más semanales. Otro 19.2% trabajan entre tres y cuatro días semanales, y el 27.6% sólo entre uno y dos días semanales¹².

Ingresos

Finalmente, se puede observar que la especialización en el trabajo doméstico está acompañada de mejores ingresos (cuadro 4), las y los trabajadores domésticos en general ganan en promedio 26.7 pesos la hora y los especializados 39.3 pesos, más de diez pesos de diferencia.

Si el análisis lo hacemos comparando a las y los trabajadores de Oaxaca con el resto del país, también hay diferencias muy marcadas en el tipo de ocupación, los generales a nivel nacional ganan 34.6 pesos la hora y en Oaxaca 26.7 pesos. Incluso incorporando el total de trabajadores domésticos y revisando el ingreso promedio mensual, se puede observar la gran diferencia de Oaxaca con respecto al nivel nacional de 581 pesos menos (3 mil 757 pesos a nivel nacional y 3 mil 176 pesos en Oaxaca).

Hogares que contratan a personas trabajadoras y perfil de personas empleadoras

Sobre los hogares que contratan servicio doméstico y la modalidad de contratación (cuadro 5), en Oaxaca, de un total de 1 millón 155 mil 454 hogares, el 2.2 por ciento (25 mil 284) tiene servicio doméstico, de ellos el 94.7 por ciento contrata personal de «entrada por salida» y el 5.3 por ciento contrata «de planta», situación muy similar a la que se presenta a nivel nacional.

Ahora bien, sobre las características de los hogares y empleadores que contratan servicio doméstico en Oaxaca, se observa que un porcentaje reducido de un 27.7 por ciento tiene jefatura femenina y predominan los hogares biparentales con o sin hijos (55 por ciento), similar a lo que se registra a nivel nacional y para la población en general. Es interesante apuntar que en un 26.3 por ciento de esos hogares, hay presencia de niños menores de 12 años de edad y en un 50.6 por ciento, personas mayores de 60 años, quienes requieren de mayor atención y cuidados, que muy posiblemente recaen en el personal doméstico.

Sobre la edad de la persona empleadora, en promedio tienen 58.3 años, predominando en el rango de edad de 30 a 59 años (66.1 por ciento), sin embargo, resalta que el 32.5 por ciento tiene más de 60 años. Por otro lado, el 52.7 por ciento cuenta con licenciatura, el 16.3 por ciento con bachillerato, escuela normal o técnica, el 15.2 por ciento con primaria, el 6.2 por ciento con secundaria y el 9.7 por ciento sin escolaridad¹³. Este último dato es contrastante en comparación con el nivel nacional, en donde las personas que emplean trabajadores domésticos y que no tienen estudios son de solo el 1.8 por ciento, además de tener un porcentaje mucho más elevado en el rubro de licenciatura, con más de 12 puntos porcentuales arriba.

¹¹ Sin embargo, debido a los pocos casos, la información para Oaxaca sobre los trabajadores especializados no es significativa (Coeficiente de Variación >30).

¹² Si bien esta distribución por días laborados entre personas trabajadoras del hogar es similar a la de nivel nacional, en el caso de Oaxaca, está aún más marcado el trabajo por uno o dos días.

¹³ Este último porcentaje pierde representatividad (Coeficiente de Variación >30).

► Cuadro 5

Número de hogares que contratan trabajadores domésticos (Nacional y Oaxaca 2020-III)

Características	Nacional	Oaxaca
Total de Hogares	37,119,425	1,155,454
Contratación de Trabajadores domésticos	1,079,488	25,284
	(%) 2.9	(%) 2.2
Tipo de contratación		
De entrada por salida	1,027,316	23,954
	(%) 95.2	(%) 94.7
De planta	46,503	1,330
	(%) 4.3	(%) 5.3
De entrada por salida y de planta	5,669	0
	(%) 0.53	(%)

► Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2020-III). Datos ponderados. Las estimaciones en rojo no son representativas (Coeficiente de Variación >30).

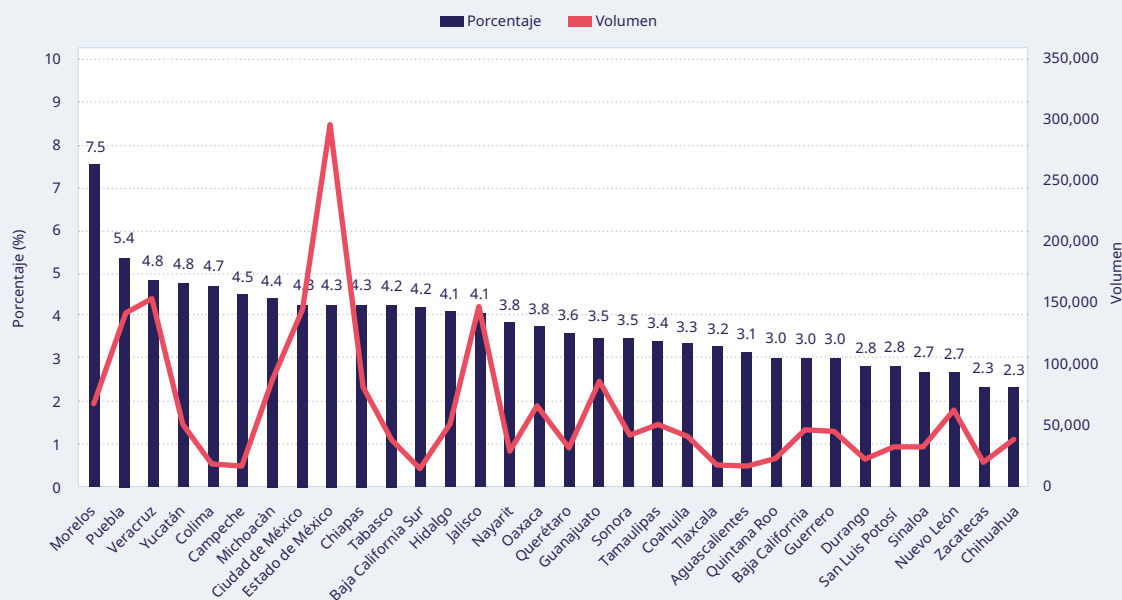
Comparación territorial: los y las trabajadoras del hogar de Oaxaca y la Ciudad de México

De las 32 entidades de la República Mexicana, Oaxaca ocupa el noveno lugar en cantidad de trabajadoras y trabajadores domésticos que residen en el estado. Las cinco entidades que concentran el 44 por ciento de la población total de ocupados en esta actividad son el Estado de México (296 mil 498), Veracruz (155 mil 112), Ciudad de México (146 mil 738), Jalisco (146 mil 302) y Puebla (143 mil 557). Sin embargo, si medimos el peso del trabajo doméstico en relación con el número de personas ocupadas por entidad (gráfico 1), encontramos a Morelos como el más alto (7.5 por ciento), le sigue Puebla (5.4 por ciento) y un grupo de 12 entidades que están con un porcentaje del 4 por ciento, entre ellos la Ciudad de México.

En vista de la importancia de la Ciudad de México como destino de muchos oaxaqueños y oaxaqueñas para contratarse en el trabajo del hogar, a continuación hacemos algunas comparaciones entre la dinámica del trabajo del hogar remunerado en ambas entidades.

► Gráfico 1

Población de 12 años y más que labora como personas trabajadoras domésticas por entidad Federativa (México 2020-III)



► Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE 2020-III). Datos ponderados.

Es alarmante el efecto del COVID-19 en el empleo de las y los trabajadores del hogar. En la Ciudad de México la reducción comparada con Oaxaca es de dos puntos porcentuales mayores: pasó de 181 mil 748 trabajadores en el segundo trimestre de 2019 a 146 mil 738 trabajadores en el tercer trimestre de 2020, esto significa una reducción del 19.26 por ciento, en cambio en Oaxaca fue del 17.19 por ciento. En la Ciudad de México, el descenso fue similar tanto para personas trabajadoras del hogar en general y las especializadas. En contraste, en Oaxaca, la reducción fue mucho más marcada para las y los trabajadores especializados.

Sobre el perfil sociodemográfico de las y los trabajadores domésticos, el sexo es un factor fundamental. Alrededor del 81 por ciento de las personas trabajadoras del hogar son mujeres en ambas entidades, sin embargo hay diferencias en su participación por sexo en el trabajo del hogar en general y el trabajo del hogar especializado. En la Ciudad de México, el 96.9 por ciento de las personas trabajadoras del hogar son mujeres, mientras que en Oaxaca, son el 86.1 por ciento. En contraste, el 27.8 por ciento de las personas trabajadoras especializadas son mujeres en la Ciudad de México, mientras que en Oaxaca se encuentra un 57.1 por ciento. Es decir, en contextos más urbanos la especialización de la actividad refleja una fuerte presencia masculina.

En cuanto a la edad, en la Ciudad de México no hay registro de menores de edad, siete de cada diez están en el rango de 30 a 59 años y hay una fuerte presencia de mayores de 60 (14.7 por ciento), es decir, en la capital del país las y los trabajadores del hogar son de mayor edad que en Oaxaca, pues el promedio de edad en la Ciudad es de 45 años y en Oaxaca de 40.5 años. Por otro lado, las y los trabajadores de la Ciudad de México cuentan con mayor escolaridad, pues la mayoría se concentra en el rango de 7 a 12 años y hay un porcentaje importante que tiene más de 13 años, situación que no se observa en Oaxaca. Aun cuando en promedio, las y los trabajadores de la Ciudad solo tienen un año más de escolaridad con respecto a los de Oaxaca (8.4 años en Ciudad de México y 7.4 años en Oaxaca). Finalmente, en la capital del país encontramos que predominan las y los trabajadores casados o casados o que estuvieron alguna vez en unión libre, por otro lado en Oaxaca, las y los solteros representan casi la mitad de las y las personas trabajadoras del hogar.

Con respecto a la posición ocupacional, la gran mayoría de quienes se dedican al trabajo doméstico tanto en Oaxaca como en la Ciudad de México, son personas trabajadoras subordinadas¹⁴. En promedio, las y los trabajadores oaxaqueños trabajan una hora menos a la semana que las y los trabajadores de la Ciudad de México (29.6 en Oaxaca y 30.7 en la Ciudad), pero ganan salarios mensuales 908 pesos inferiores a los percibidos en la Ciudad de México (3 mil 176 pesos en Oaxaca y 4 mil 084 pesos en CDMX), así como 12.8 pesos menos por hora (28.5 pesos en Oaxaca y 41.3 pesos en la Ciudad). En ambas entidades, no tienen contrato, sin embargo en la capital del país, más de la mitad recibe aguinaldo (el 53.4 por ciento en la Ciudad y el 20 por ciento en Oaxaca) y vacaciones con goce de sueldo (el 48.8 por ciento en la ciudad y el 18.8 por ciento en Oaxaca).

En cuanto a los hogares que emplean a las y los trabajadores domésticos, en la Ciudad de México estos representan el doble que en Oaxaca (5.1 por ciento CDMX y 2.2 por ciento Oaxaca). Respecto a las modalidades de contratación, aun cuando en ambas entidades predomina la de «entrada por salida», esta es más frecuente en Oaxaca que en la Ciudad (94.7 por ciento y 85.6 por ciento respectivamente). Si bien la modalidad «de planta» es menos común, representa más del doble de los casos en la Ciudad que en Oaxaca (12.5 por ciento y 5.3 por ciento respectivamente).

Finalmente, sobre las características sociodemográficas de las personas empleadoras que contratan trabajo doméstico en la Ciudad de México hay variantes importantes con respecto a los de Oaxaca, principalmente en la edad y el nivel escolar. En la capital encontramos más empleadores jóvenes (en el rango de menos de 29 años, con el 9.1 por ciento y en Oaxaca con el 1.4 por ciento) y con el grado de licenciatura o más (el 77.4 por ciento en la Ciudad y el 52.7 por ciento en Oaxaca). Hay mucha menor presencia de niños menores de 12 años y ligeramente más de adultos mayores en la metrópoli que en Oaxaca.

► III. El trabajo del hogar remunerado en Oaxaca

Si bien en las investigaciones con respecto a la migración nacional e internacional, es común señalar al estado de Oaxaca como proveedor de migrantes que forman parte del sector del trabajo del hogar en las grandes urbes (Aquino Moreschi, 2010), hay relativamente pocos estudios sobre esta ocupación en la misma entidad, los cuales se enfocan a la capital del estado.

Un estudio reciente, elaborado por los legisladores locales de Oaxaca, afirma que «el trabajo doméstico tiende a ser subvalorado, en gran medida, por la equivocada percepción de que las labores en el hogar no son un trabajo real y que, por ello, no debía ser remunerado; a ello se suma la existencia de estereotipos basados en el género que encasillan a las mujeres como aptas y obligadas a realizar estas actividades» (CEMPAG 2020a).

Las trabajadoras del hogar remuneradas entrevistadas para el estudio

A fin de conocer sus experiencias de vida, condiciones de trabajo, aspiraciones y expectativas, así como sus opiniones sobre el programa piloto del IMSS, se entrevistaron a 18 trabajadoras del hogar remuneradas de diferentes regiones de Oaxaca. La mayoría relativa (ocho), tiene entre 31 y 40 años de edad, tres más tienen entre 20 y 30 años, dos tienen entre 41 y 50 años y el resto, más de 60 años; siendo el promedio 42 años.

Casi todas las trabajadoras se casaron o unieron antes de los 21 años de edad —cinco se unieron siendo menores de edad y siete entre los 18 y 21 años—, el resto a una edad menor a los 26 años. De hecho, varias comentaron los cambios recientes en las costumbres matrimoniales, pues «antes», con sus hermanas mayores o con sus abuelas, «cumpliendo 12-13 años ya las casaban, pero ahorita ya cambió, ya ahorita de su pueblo salen afuera a trabajar, pero sí, antes de niñas se casaban».

¹⁴ Aunque el porcentaje pierde representatividad (Coeficiente de Variación > 30).

De manera relacionada, la mayoría tuvo su primer hija o hijo entre los 18 y 24 años de edad (11 trabajadoras), cuatro siendo menores, y solamente una trabajadora a los 30 años de edad. Las mujeres de mayor edad son quienes tienen más hijas e hijos.

El cuidado de los hijos de las trabajadoras es un tema que, como calificó una de ellas: es «muy complicado». Han criado a los hijos «con muchos sacrificios» y generalmente, han sido los propios hijos o hijas mayores quienes se han hecho cargo de cuidar a sus hermanos menores mientras su madre trabajaba; en un menor número, han sido las abuelas o suegras de las trabajadoras quienes los han cuidado.

Sobre la composición de los hogares en que viven, la mayoría (13 mujeres) reside en familias nucleares y el resto, familias extensas. Seis de estas viven solamente con sus hijas e hijos, el resto vive con sus padres y hermanos, o con su pareja (ya sea con o sin hijos); aquellas que viven en familias extensas, lo hacen con sus parejas, hijas e hijos, nietas y nietos, nueras, suegras, sus madres y/o hermanas.

Respecto a la escolaridad de las trabajadoras, las mujeres entrevistadas de mayor edad son quienes tienen los menores años de estudio y, la más joven el grado más alto; cuatro tienen primaria incompleta o ningún estudio, al respecto una de las entrevistadas comentó: «pero si puedo poner mi firma, aunque no le leo ni escribo». Dos cuentan con primaria completa, tres con secundaria incompleta, seis con secundaria completa, dos con preparatoria, y una se encuentra actualmente estudiando la licenciatura.

Una proporción elevada de las trabajadoras que fueron entrevistadas (40 por ciento), son hablantes de lengua indígena (ayuuk, huave, mixteco y/o zapoteco) como primera lengua y de español. El resto solo habla español, aunque algunas mencionaron que en generaciones anteriores eran hablantes de otra lengua; ellas o sus padres ya no lo son por la migración o por desuso en sus comunidades.

Al preguntarles si pertenecían a algún pueblo indígena, se abordó el tema de lo que pensaban cuando se escuchan decir «mujer indígena» y si creían que era importante el saber hablar una lengua indígena. A la primera pregunta, seis trabajadoras respondieron con comentarios positivos como «es un orgullo», «es bonito», «es bueno».

Sobre la importancia de hablar la lengua indígena, la mayoría opinó que sí es muy importante por diferentes razones: «porque es un patrimonio», «para que no se pierdan las costumbres, las raíces», «porque es un lenguaje bonito». Aun con esta opinión, varias trabajadoras comentaron que no enseñaron a sus hijas e hijos su lengua materna, en especial porque migraron fuera de sus comunidades de origen y a donde migraron, no se habla tal lengua.

Trayectorias y condiciones laborales

Trayectorias laborales

Las condiciones de desigualdad social que han enfrentado y aún enfrentan las trabajadoras que fueron entrevistadas, se pueden constatar con el hecho de que en su mayoría, en este caso 14 mujeres que equivalen a un 78 por ciento del total, comenzaron a trabajar siendo menores de edad —cuatro de ellas en otro trabajo distinto al THR—, tres mujeres iniciaron entre los 18 y los 30 años de edad y una mujer empezó a los 36 años.

Una ligera mayoría (61 por ciento) de las madres y abuelas que las criaron no fueron personas THR, el resto sí laboró en este trabajo (39 por ciento). Es notorio que 13 trabajadoras (un 72 por ciento) migraron fuera de sus lugares de origen para comenzar a laborar como THR, o lo hicieron en su segundo trabajo, después de percatarse que en sus lugares de origen el salario era muy bajo¹⁵. La práctica de salir de sus comunidades para emplearse como THR en la modalidad de

¹⁵ Los lugares donde iniciaron su vida laboral fueron: Oaxaca de Juárez, Ciudad de México, San Antonino Castillo Velasco, Ocotlán, Pochutla, Puerto Escondido, Salina Cruz, Santa Lucía del Camino, Tehuantepec, Tlahuitoltepec, Yagila y Zaachila.

«planta» es común, así como de regresar después de un tiempo relativamente corto —la mayoría estuvo un máximo de tres años en Ciudad de México o en la capital de Oaxaca (Oaxaca de Juárez)—, ya sea por enfermedades de familiares o porque encuentran pareja y prefieren iniciar su vida en sus lugares de origen o en ciudades cercanas a ellas.

Si calculamos el promedio de años que tienen en el THR las mujeres entrevistadas, tenemos que han dedicado más de la mitad de sus vidas a esta ocupación, lo que equivale a 23 años¹⁶. El tiempo que han estado en cada empleo varía si es en la modalidad de «entrada por salida» o «de planta». En la primera modalidad, la mayoría (70 por ciento) ha trabajado entre «unos meses» y dos a cuatro años.

En cambio, entre las personas THR que se han empleado en la modalidad «de planta», encontramos que el 58 por ciento se ha empleado entre medio y un año y el resto, entre dos y cinco años.

En promedio, todas las trabajadoras han tenido 4.6 empleos y/o personas empleadoras distintas en su trayectoria¹⁷. Solamente una trabajadora hizo mención de un despido.

La trayectoria laboral de quienes se han dedicado a otros trabajos diferentes al THR, muestra que quienes han diversificado más sus empleos han sido quienes empezaron a trabajar más jóvenes; estas trayectorias incluyen empleos en fábricas, oficinas, instituciones gubernamentales, hoteles, restaurantes y otros establecimientos comerciales.

Dinámica de contratación

Sobre el tema de quién las recomendó para ingresar a un trabajo, tenemos que la mayoría de las trabajadoras fueron recomendadas por algún familiar, mencionando con frecuencia a tíos y tías. También a amigas o paisanas, propios o de sus padres, conocidos o sus empleadores anteriores.

En todos los trabajos que han tenido las mujeres que se entrevistaron, hay una mayoría en la modalidad de «entrada por salida» (74 por ciento), porque en esta «hay más libertades» o mayores «oportunidades» de tener dos empleos en un mismo día; como afirma una de ellas sobre las diferencias con la modalidad «de planta».

Sobre las actividades realizadas por las trabajadoras, encontramos que en su descripción predominan las respuestas asociadas al concepto «de todo», ya sea declarado directamente o indirectamente: «ayudaba en todo», «hago de todo menos planchar, eso es aparte», «lavaba ropa, la limpieza de la casa, preparar la comida, todo lo del hogar; y a veces ayudaba yo a hacer tortillas», «todas las tareas de la casa, nunca termina, ni de día ni de noche», «todo lo de la casa», «barrer, lavar trastes y ropa, hacer comida, planchar».

Así podemos observar que, en las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas, la mayoría se ha desarrollado como «trabajadoras domésticas en general» y muy poco como «trabajadoras domésticas especializadas», siguiendo la terminología de la ENOE.

Condiciones laborales: salarios, jornadas y prestaciones

Desde el año 2000 a la fecha, los rangos salariales van de 75 a 320 pesos diarios, siendo el promedio 185.88 pesos diarios. No hay variaciones importantes en las modalidades de trabajo. Durante los últimos dos años, los rangos salariales pasaron de 120 a 320 pesos por día, siendo el promedio 218 pesos diarios, o sea alrededor del doble del salario mínimo para ese periodo¹⁸.

El ingreso monetario de las mujeres trabajadoras, cuando son más jóvenes, es entregado en parte o en su totalidad a sus padres o abuelos, quienes generalmente se dedican a cultivar el campo. Con ello, «complementan» los ingresos de sus familias de origen.

¹⁶ Se calcula a partir de la diferencia entre los años de edad que tienen en promedio (42) y la edad promedio en la que empezaron a trabajar (19).

¹⁷ La distribución del número de empleos que han tenido las trabajadoras va desde ocho empleos (cuatro mujeres), hasta dos empleos (cuatro mujeres). Con tres, cuatro y cinco empleos, hay un total de diez mujeres.

¹⁸ Este salario promedio es superior al salario mínimo profesional fijado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami) para las personas trabajadoras del hogar para 2021: 154.03 pesos.

Respecto a las jornadas de trabajo, las trabajadoras señalaron diferencias en estas dependiendo de la modalidad de trabajo en que laboran. En las trabajadoras «de planta», la mayoría (67 por ciento) señaló como jornada «todo el día» y el 33 por ciento restante afirmó que trabaja entre seis y ocho horas diarias.

Llama la atención que desde su inicio, así como a lo largo de su trayectoria laboral como THR, un 77 por ciento de las mujeres entrevistadas ha laborado entre seis y siete días a la semana: nueve mujeres durante siete días, cinco mujeres durante seis días; el resto con tres mujeres cinco días y una mujer un solo día.

Los casos de las trabajadoras afiliadas al IMSS son variados entre sí: una trabajadora fue afiliada porque sus empleadores «son personas responsables» y al escuchar en la radio que existía el programa piloto decidieron afiliarla. La otra trabajadora está afiliada como parte de la plantilla de trabajadores de la empresa que dirige su empleador; una trabajadora está afiliada al IMSS, pero por parte de un empleo fuera del trabajo del hogar remunerado (en una gasolinera), y finalmente, otra está afiliada porque su hijo la ingresó. Cabe destacar que dos estuvieron temporalmente, una como socia de una caja de ahorro, donde se le exigía la afiliación y otra por su esposo, cuando estuvo afiliado como albañil).

La mayoría relativa de las trabajadoras entrevistadas se atienden en los Centros de Salud locales (ocho casos), en algunos casos, combinado con curanderos, con el entonces Seguro Popular o con médicos particulares. Otras trabajadoras se atienden en el IMSS (4). Un número igual (4) de las trabajadoras consultan a médicos particulares, alópatas y homeópatas. Finalmente, hay dos casos donde acuden a consultorios de farmacias u hospitales públicos.

Siete de las trabajadoras entrevistadas acudió a hospitales (Civil en la Ciudad de Oaxaca, o locales en ciudades medias) para ser atendidas en sus partos. Otras cinco, sobre todo las de mayor edad, acudieron con parteras y tuvieron a sus hijos en sus domicilios, y las tres restantes fueron al IMSS a atender sus partos.

Dimensiones subjetivas/ opiniones/ imaginación/ percepciones

Campaña, derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras del hogar remuneradas y las personas empleadoras

En este apartado se presentan las opiniones de las personas trabajadoras del hogar en torno a sus derechos y responsabilidades, las obligaciones que deben cumplir las personas empleadoras, así como quiénes deberían vigilar el cumplimiento de los derechos y obligaciones en la relación de THR. Además se incluyen sus consideraciones respecto a los sindicatos y agrupaciones de trabajadoras del hogar.

Respecto al primer bloque de temas, es significativo que de las 18 personas entrevistadas, 13 (72 por ciento) dijeron nunca haber oído o conocido ninguna campaña sobre sus derechos laborales; solamente tres señalaron que sí habían escuchado algo en la televisión o radio, aunque no recordaban el nombre de la campaña, pero sabían que era algo alusivo a sus derechos y a la afiliación al IMSS; y otras dos no respondieron.

En relación con la pregunta sobre los derechos laborales que deben tener las personas trabajadoras del hogar en Oaxaca, sus respuestas fueron en orden de importancia por el número de menciones: horarios menos pesados, mejores salarios, pago de aguinaldos, vacaciones pagadas, servicio médico, pensiones por jubilación y seguro de riesgos de trabajo (del total de 18 entrevistas, la pregunta fue contestada por 13 trabajadoras).

Sobre las obligaciones que deben cumplir las personas empleadoras con las personas que trabajan en sus hogares señalaron: aguinaldos, vacaciones pagadas, días festivos pagados, servicios médicos, seguro de riesgos por trabajo, horarios accesibles, días por incapacidad, además se insistió siempre en el buen trato y respeto.

Respecto a quién tendría que vigilar el cumplimiento de los derechos y obligaciones, no se tenía mucha claridad en las respuestas. Cuatro de ellas señalaron que debería ser el Gobierno y concretamente el presidente de la República, o alguien que tuviera un cargo de poder. Otras tres personas trabajadoras indicaron que debería haber una organización, o un centro de apoyo o una persona que ayudara a gestionar y vigilar el cumplimiento. Otra más manifestó que son las mismas trabajadoras quienes tendrían que encargarse de exigir el cumplimiento de estos derechos.

Por último se les preguntó si conocían la existencia del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), si estarían dispuestas a afiliarse y cuáles son los beneficios que les traería. Solo tres personas mencionaron que alguna vez habían escuchado hablar de la existencia del Sindicato, las restantes se sorprendieron de su existencia y algunas se mostraron muy interesadas en saber más acerca del tema. Varias conocen y participan en el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) y todas dijeron querer conocer más y evaluar la posibilidad de afiliarse.

Percepciones de las personas trabajadoras del hogar remuneradas sobre el futuro

Respecto a las percepciones de las personas trabajadoras del hogar remuneradas sobre el futuro, expresaron la edad a las que les gustaría jubilarse, a qué les gustaría dedicarse y si querían jubilarse y seguir teniendo un ingreso y atención a la salud cuando dejaran de trabajar¹⁹.

La mayoría de las entrevistadas (60 por ciento) coincidieron en que trabajarían hasta que ya no puedan hacerlo por cuestiones de salud o vejez, o hasta no ser contratadas por lo mismo; muchas se mostraron incluso sorprendidas ante la pregunta, comentando que no han pensado realmente en esta situación. Otras señalaron que dejarían de trabajar a los 50, o 70 e incluso hasta los 80 años.

En la segunda interrogante se les preguntó a qué les gustaría dedicarse si ya no tuvieran que trabajar. Doce de ellas plantearon que, además de poder estar en su casa y en algunos casos con sus hijos o nietos, pondrían algún pequeño negocio, «una tiendita», vender tamales y café, dulces o alguna artesanía. Una de ellas planteó un negocio un poco más ambicioso: está ahorrando y le gustaría tener una concesión de un taxi. Dos plantearon regresar a sus pueblos a vivir y encontrar alguna actividad, pues consideran que en un pueblo pequeño los gastos son menores.

A la tercer pregunta a las entrevistadas, sobre si les gustaría jubilarse y seguir teniendo un ingreso y atención a la salud cuando dejaran de trabajar, solo se obtuvieron 13 respuestas y todas contestaron que sí.

Impacto de la COVID-19

El impacto que tuvo la COVID-19 en los empleos de las trabajadoras del hogar fue muy severo²⁰. Al 72 por ciento le bajó el número de los días contratados para trabajar semanalmente; y algunas afirmaron haber tenido cambio en la modalidad de trabajo o los días de descanso.

La mayoría de las entrevistadas que continuaron trabajando con alguna persona empleadora, ya sea desde que comenzó la pandemia o posteriormente, comentaron que no les proporcionaron cubrebocas, caretas o gel. Solamente a algunas, eventualmente, les dieron cubrebocas y a una sola la careta. Las empleadoras generalmente les comentaron sobre las medidas que debían tomar y les solicitaban lavarse las manos al llegar a sus casas.

¹⁹ Más del 70 por ciento de las entrevistadas empezó a trabajar siendo menores de edad (12 a 17 años). Esto significa muchos años trabajando, una lleva 54 años, otra 41; otras tres más llevan de 32 a 39 años laborando; tres empleadas más están entre los 24 a 29 años; ocho de las entrevistadas llevan de 11 a 20 años trabajando y solo dos personas, entre las más jóvenes, han cumplido tres y cuatro años trabajando.

²⁰ «El impacto de la pandemia en el mercado laboral ha caído desproporcionadamente sobre las mujeres; el 84% de los 1.6 millones de personas que salieron de la fuerza laboral PEA eran mujeres y 7 de cada 10 personas de los 2.1 millones que ya no están ocupadas también eran mujeres», declaró el presidente del INEGI, Julio Santaela. <https://www.arenapublica.com/economia/el-desproporcionado-impacto-laboral-del-covid-en-las-mujeres-mexicanas>. Consultado el 11 de noviembre de 2021.

Para compensar la pérdida de ingresos, varias trabajadoras indicaron que elaboraban comidas o artesanías para vender en sus comunidades o colonias. Llama la atención que de los diferentes apoyos que otorga el Gobierno, son escasas las personas trabajadoras que acceden a ellos. Solamente tres mencionaron becas educativas para sus hijas e hijos y el resto narró diferentes problemas para poder acceder a ellos, por ejemplo, oficinas cerradas por pandemia «pasaron al pueblo, pero yo no estaba y luego ya no se pudo».

▶ IV. Las personas empleadoras entrevistadas en Oaxaca

En este apartado se presentan los resultados de las entrevistas realizadas a las personas empleadoras. Cabe recordar que forman parte de un grupo reducido de la población oaxaqueña, en la que solo el 2.2 por ciento de los hogares contratan personas trabajadoras del hogar, un porcentaje aún menor que el registrado a nivel nacional.

Perfil sociodemográfico de las personas empleadoras

De las personas empleadoras entrevistadas, siete son mujeres y uno es varón. Esto muy probablemente guarda cierta proporción con las circunstancias macrosociales pues, según la conformación de las unidades domésticas, la tendencia es que sean las mujeres quienes se encargan de establecer las dinámicas para la prestación de servicios con las personas trabajadoras del hogar remuneradas.

En cuanto a la edad de las personas empleadoras, la edad promedio es de 50 años de edad, con un mínimo de 36 y un máximo de 63 años; números menores al promedio de edad de las personas empleadoras en Oaxaca, reportados por la ENOE en el tercer trimestre de 2020. En comparación con las trabajadoras del hogar, las personas empleadoras tienden a ser mayores y tener menos hijas e hijos.

En relación con la condición migrante de las personas empleadoras, seis casos (cinco mujeres y el varón) nacieron en Oaxaca, de los cuales solamente tres mujeres radican actualmente en el municipio donde nacieron, de modo que hay otros tres casos que reflejan procesos de migración al interior de la entidad. A esto se suman dos casos de mujeres empleadoras que nacieron en la Ciudad de México y migraron a Oaxaca²¹. Así, sobre el lugar de residencia actual de las personas empleadoras, destaca que cuatro mujeres viven en Oaxaca de Juárez, dos más lo hacen en San Andrés Huayápam, una en Tehuantepec y el único hombre entrevistado en San Agustín Etla.

Sobre el nivel de estudios, encontramos que todos tienen altos niveles educativos asociados al nivel superior y profesional de formación. Destaca el caso de una mujer soltera y sin descendencia que cuenta con doctorado, cinco casos con licenciatura (cuatro mujeres y un hombre), una ingeniera y una normalista²². Por otro lado, las primeras experiencias laborales remuneradas de las personas empleadoras, tuvieron lugar cuando ellas y él eran estudiantes en los niveles medio, medio superior y superior. En general, estos primeros trabajos no se asociaban directamente con las necesidades económicas familiares, al contrario de lo que sucedía con las trabajadoras del hogar entrevistadas.

²¹ Cabe señalar que las trayectorias de las familias de origen y las familias propias de las personas empleadoras reflejan, en seis de los ocho casos, distintos procesos migratorios al interior de la entidad, de otras entidades a Oaxaca, de Oaxaca a entidades como Puebla y Chiapas e incluso, al extranjero.

²² Los campos de su formación profesional son veterinaria, contaduría pública, administración de empresas, comunicación, ingeniería en diseño.

Las trayectorias laborales de las personas empleadoras son diversas, pero en todos los casos han tenido —y en la mayoría tienen— empleos con prestaciones de ley.

En relación con lo anterior, sin considerar los ingresos del ama de casa con actividad empresarial de menor edad —quien no los especificó—, la mediana en el ingreso mensual de las personas empleadoras es de 18 mil pesos, un mínimo de 7 mil pesos mensuales para el caso de la diseñadora independiente y un máximo de 30 mil pesos para el caso de la docente e investigadora con doctorado.

Por último, de las ocho personas empleadoras entrevistadas en Oaxaca, encontramos que dos viven en hogares monoparentales (con una hija o un hijo); cinco viven en hogares biparentales (con y sin hijas e hijos) y una en un hogar extenso (madre, pareja, hijas e hijos).

Tres de estos casos, reflejan cambios temporales asociados a la COVID-19. Tal es el caso del único empleador hombre, quien hasta antes de la pandemia vivía solo y ahora comparte vivienda con su hija menor; la empleadora jubilada que antes vivía con su esposo, han tenido a su hija e hijo de vuelta en casa de manera intermitente; y la maestra normalista, quien residía solamente con su madre y su esposo, ahora tienen a su hija e hijo de regreso de Puebla donde estudiaban. Tales cambios son importantes, pues pueden conllevar mayores cargas del trabajo doméstico, así como otras formas de su distribución.

Sobre los tipos de atención médica que recibe la parte empleadora y las percepciones sobre su estado de salud actualmente, observamos que cinco de las ocho personas empleadoras, tienen acceso al ISSSTE o al IMSS como parte de sus prestaciones laborales, pero al menos en dos casos no se usa o no se ha usado, pues privilegian otras formas de atención a la salud, como la consulta privada a médicos con los cuáles guardan algún vínculo familiar o de amistad.

Respecto a los hogares de origen de las personas empleadoras entrevistadas, la mayoría tenían una estructura nuclear. En todos los casos, tanto los padres como las madres desarrollaron actividades generadoras de ingresos, que abarcaban una diversidad de oficios y profesiones.

Características generales de la trayectoria empleadora

Las cinco personas empleadoras entrevistadas que reportaron que sus propias familias de origen contrataron a trabajadoras del hogar, indicaron que sus experiencias tempranas arrojaron aprendizajes para sus trayectorias posteriores.

Motivos, modalidades y medios de contacto

Hay tres casos en los cuales las empleadoras no recordaron a ciencia cierta el número de personas THR que han contratado a lo largo de su vida independiente, de modo que pudieron ser cuatro o cinco, seis o siete, siete u ocho a lo largo de varios años. En cualquier caso, es posible ubicar la moda en cuatro personas THR a lo largo de la trayectoria empleadora independiente, destacando el caso de la empleadora con mayor grado de estudios, quien migró a Oaxaca en 2017 por cuestiones de trabajo, pues es la única que ha tenido solo una persona THR.

Las personas empleadoras atribuyeron su decisión de contratar a una trabajadora del hogar por primera vez a cuestiones relacionadas con cambios en la dinámica familiar (sobre todo por el nacimiento de hijos); posteriormente, se sumaron otras razones, tales como el desarrollo profesional. En relación con la modalidad del THR contratado en momentos previos de la trayectoria empleadora, la más común, con seis casos, fue de «entrada por salida». También destacan dos casos de amas de casa con actividad empresarial por ser quienes han contratado en la modalidad «de planta». Por otra parte, es evidente que para las personas empleadoras la recomendación —familiar, de amigos o vecinos en seis casos, e incluso de una trabajadora anterior en uno de ellos— es el principal medio de contacto con las personas THR. Así, resalta el caso del único varón entrevistado porque las trabajadoras han sido sus conocidas del pueblo en el que vive.

Valoraciones, recuerdos y experiencias con las personas trabajadoras en su trayectoria como personas empleadoras

En relación con lo anterior, podemos ubicar lo que las personas empleadoras valoran más en una persona THR. De este modo, se expone que la confianza es lo más valorado, con siete de los ocho casos; seguida de la honestidad, con tres casos; cumplir con el trabajo por el cual se les contrata, además de que esté bien hecho, con tres casos; la lealtad, con dos casos; la discreción, con un caso; y «que sea buena con los niños», con un caso nada más.

Aquí resulta conveniente recuperar lo que las personas empleadoras recuerdan como experiencias positivas y negativas en su interacción con las personas THR. Las experiencias positivas con las personas THR parecen pesar mucho más en las narraciones de las personas empleadoras; en este sentido, aluden al empeño en el trabajo, la amistad tejida con alguna trabajadora o el apoyo brindado durante momentos difíciles.

Las empleadoras mencionan con menor frecuencia recuerdos negativos, como la falta de empeño en el trabajo; pero en caso de mencionarlos, se relacionan con algún acontecimiento particular.

A la luz de la trayectoria como personas empleadoras, resulta fundamental notar que el trabajo desempeñado por las personas THR es considerado totalmente imprescindible en tres casos, en cuatro casos se considera complementario y en un caso «algo complementario para el funcionamiento de su hogar».

Condiciones laborales actuales de las personas trabajadoras del hogar remuneradas desde la perspectiva empleadora: modalidad, jornadas, horario, salario, actividades, prestaciones y antigüedad

Todas las empleadoras contratan a personas exclusivamente en la modalidad de «entrada por salida». En cuanto al número de jornadas que las personas THR cubren por semana, encontramos un mínimo de una y un máximo de seis, con un promedio de tres jornadas semanales.

En relación con el horario de trabajo por jornada, la mediana indica que las personas THR, de las personas empleadoras entrevistadas trabajan cinco horas por jornada.

El pago a las personas THR se hace por día en cinco de los casos, mientras que en dos casos el pago es semanal y en uno quincenal. En este sentido, el salario semanal que reciben está asociado con el número de jornadas laboradas, el horario de trabajo y las actividades que realizan. Así, oscila entre los 150 pesos, para quienes trabajaban solamente un día por semana y recibían ese monto cuando únicamente hacían limpieza; y los 1,750 pesos, para quienes trabajaban seis días por semana, tiempo completo, haciendo limpieza y todo el orden en la casa. De este modo, el salario semanal mediano que pagan las personas empleadoras entrevistadas en Oaxaca es de 678.50 pesos.

Si bien las actividades que las personas THR desempeñan son diversas, lo común es que se les contrate para hacer la limpieza, la cual incluye barrer, sacudir y trapear y, aunque frecuentemente no se nombre, también incluye lavar trastes.

Es necesario aclarar que la contratación y sus condiciones, es verbal en todos los casos que participaron en el diagnóstico. A pesar de que priva la informalidad contractual, encontramos que en seis de los casos las personas THR reciben algunas prestaciones: aguinaldo (seis casos), vacaciones pagadas (cuatro casos), apoyo para la atención médica (cuatro casos), pago del día en caso de enfermedad (dos casos), registro en el IMSS en un régimen distinto al de THR (un caso) y aumento salarial conforme el empleador lo recibe (un caso)²³. En ocasiones las personas empleadoras denominaron estas prestaciones como "ayuda" o "apoyo", no como obligaciones derivadas de una relación laboral.

²³ Para el caso de la empleadora ocupada como docente e investigadora no obtuvimos una respuesta específica.

Resulta común entre las personas empleadoras reiterar que las trabajadoras del hogar les «duran mucho» (esto supone la idea de que proporcionan buen trato como empleadoras). En el estudio se observa un mínimo de dos meses y un máximo de 12 años, una moda de tres años y una mediana de cinco años y medio como tiempo laborado con una misma persona empleadora. De este modo, en la mayoría de los casos se observa que las personas trabajadoras del hogar remuneradas han sumado muchas semanas laboradas que, sin embargo, no han sido contabilizadas para su pensión por jubilación.

En general, podemos interpretar que las personas empleadoras entrevistadas estarían de acuerdo en que se regule el trabajo del hogar remunerado por el bien de ambas partes, empezando justamente con la autovigilancia de las mismas, como se sugiere en cuatro casos. Destacaron la corresponsabilidad persona trabajadora - persona empleadora en la vigilancia del cumplimiento de los derechos y obligaciones, teniendo entre las opciones de mediación posible: instancia municipal y estatal donde las personas THR puedan levantar quejas; un inspector gubernamental —sin embargo se le considera un gasto mayor— que verifique el cumplimiento de una ley «que no sea una [...] al vapor»; un sindicato de personas THR que vele por el cumplimiento²⁴; la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) o incluso el propio IMSS.

Para finalizar, se les preguntó a las personas empleadoras sobre la edad a la que les gustaría dejar de trabajar y encontramos una tendencia dominante, la cual refleja que no es algo pensado hasta ahora; en general, no lo consideran una prioridad. Aun así, a cinco de las personas empleadoras les gustaría jubilarse en el futuro con un ingreso y servicio de atención médica. Cabría estudiar la posibilidad de retomar estas cuestiones para motivar la afiliación de las personas THR en el IMSS.

El impacto de la COVID-19 en las dinámicas y condiciones laborales y de las personas trabajadoras del hogar remuneradas

Se les cuestionó a las personas empleadoras sobre el impacto de la COVID-19 con tres preguntas: ¿cómo afectó las circunstancias laborales de las personas empleadoras?, ¿cómo incidió sobre las dinámicas y condiciones de las trabajadoras del hogar remuneradas? y ¿cómo repercutió sobre la salud de ambas partes?

Con respecto a la primera cuestión, observamos dos tendencias²⁵: Tres personas empleadoras que trabajan por cuenta propia vieron disminuidos sus ingresos y tuvieron que cerrar sus locales. En la segunda tendencia cuatro personas empleadoras, quienes tienen trabajos formales al interior de instituciones educativas o de prestación de servicios de salud; ellas y él han tenido que trabajar desde el confinamiento.

En cuanto al impacto de la epidemia por COVID-19 en las dinámicas y condiciones de las trabajadoras del hogar remuneradas, desde la perspectiva empleadora, se identificaron cuatro casos en los cuales hubo un cese de actividades durante algunos meses, con el pago del salario íntegro a la trabajadora. Posteriormente, en la medida que se percibió una disminución en el riesgo de contagio, las personas empleadoras introdujeron acciones para retomar las actividades, tales como la recuperación paulatina de algunos días de trabajo; la flexibilización de las horas y días laborales para mitigar el riesgo de contagio entre ambas partes.

Así, con diversas consecuencias tanto para personas trabajadoras como para personas empleadoras, la epidemia por COVID-19 en Oaxaca ha impactado el mercado laboral del trabajo del hogar remunerado, generando nuevos acuerdos, que deberían seguirse investigando.

²⁴ Respecto a la opinión general de los empleadores sobre los sindicatos, así como los beneficios y costos que representa la vida sindicalizada, domina la tendencia dominante a observar a los sindicatos como «un arma de doble filo». Es decir, por un lado, traen beneficios a las y los trabajadores organizados, pero por otro, tienen costos asociados al poder de los «cabecillas» (líderes sindicales).

²⁵ La empleadora jubilada reportó no resentir un impacto económico por la pandemia; por lo tanto, no se considera en esta discusión.

▶ V. La Prueba piloto del IMSS Oaxaca

El marco general de la Prueba piloto del IMSS

En la Prueba piloto del IMSS se incluyen los cinco seguros de los cuales dispone el régimen obligatorio: Seguro de Enfermedades y Maternidad (SEM); Seguro de Riesgos de Trabajo (SRT); Seguro de Invalidez y Vida (SIV); Seguro de Retiro, Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (SRCV); y Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales (SGPS). En comparación con el proceso del registro normal en el régimen obligatorio, se incorpora una serie de términos favorables para las personas empleadoras que simplifican el proceso²⁶. Desde el inicio del programa, la inscripción se realiza cada mes, con el pago mensual de manera anticipada; la cobertura inicia a partir del día primero del mes siguiente²⁷. Cabe destacar que la afiliación de las trabajadoras del hogar al programa piloto es voluntaria, será obligatoria a partir de las reformas a la Ley del Seguro Social²⁸. Se habilitó un micrositio en la página web del IMSS para el proceso de la afiliación, con un tutorial didáctico e información sobre los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras del hogar y las personas empleadoras.

En la primera fase del programa, la persona empleadora o la persona trabajadora del hogar podían registrar los datos de cada una —nombre completo; domicilio; CURP (Clave Única de Registro de Población), la cual era optativa para la persona empleadora; en el caso de la persona trabajadora, el Número de Seguridad Social (NSS); salario base de cotización mensual y su correo electrónico—. En el caso de más de una persona empleadora, a la persona trabajadora le correspondía reportar al IMSS el nombre completo de cada una, sus domicilios y de manera optativa la CURP, además de tratar de convencer a cada empleadora que aportara su parte correspondiente de la cuota. Había que cumplir con el salario base de cotización estipulado por el IMSS para poder acceder al programa.

Con base en la experiencia de la primera fase, se incorporaron algunos cambios en las reglas de operación para la segunda etapa: la responsabilidad del registro recae en la persona empleadora, quien lleva a cabo la inscripción de la persona trabajadora del hogar y el pago de las cuotas de manera individual, de acuerdo con el salario y los días laborados. En la segunda fase, no solo hay que alcanzar el salario base de cotización para acceder a la cobertura completa, sino también la persona THR tiene que haber laborado veinte días mensuales²⁹. Se ha ido modificando el micrositio que ahora incluye una sección extensa donde se responden a «preguntas frecuentes» de personas trabajadoras y personas empleadoras y, debido a las circunstancias de la pandemia, se habilitó el pago de las cuotas mediante transferencia bancaria.

El programa piloto arrancó con el lema «Con seguro trabajas mejor» el 31 de marzo de 2019 en el marco del Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar (30 de marzo) con un evento que llenó la explanada del Centro Médico Siglo XXI de la Ciudad de México.

²⁶ No tener que registrarse como «patrón» en el Servicio de Administración Tributaria (SAT), ni contar con Registro Federal de Contribuyentes (RFC); no tener que generar un seguro de riesgos del trabajo, ni calcular las cuotas (el sistema los genera automáticamente); tampoco reportar cambios en el monto del salario, ni altas ni bajas.

²⁷ La Prueba piloto se distingue por la inscripción mensual y el pago por adelantado. En este sentido se asemeja al programa para el aseguramiento de trabajadores temporales, como los de la construcción. A pesar del hecho de que las personas THR a menudo tienen mucha antigüedad en sus puestos, subyace la noción de su inestabilidad laboral. Cabe señalar que en el régimen anterior (modalidad 34) para la incorporación de las trabajadoras del hogar al IMSS, se realizaba el pago de la cuota de manera bimestral.

²⁸ El 4 de noviembre de 2020, el IMSS remitió al Senado de la República el Informe de resultados de la Prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social que presentó un balance de la primera fase, las reglas de operación para la segunda y algunas consideraciones para la propuesta de reforma de la Ley de Seguro Social https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-11-04-1/assets/documentos/Informe_Actividades_IMSS.pdf. La iniciativa del «Proyecto de Decreto que reforma, deroga y adiciona diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social en materia de personas trabajadoras del Hogar», está bajo discusión en el Senado de la República. https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2021-04-22-1/assets/documentos/Inic_CTPS_Ley_Seguro_Social.pdf.

²⁹ El mismo IMSS describe a detalle el funcionamiento de ambas fases ampliamente y los resultados de la primera fase en el informe citado en la nota anterior.

El IMSS difundió la Prueba piloto en sus espacios institucionales (redes sociales, portal y módulos en las delegaciones) y con *spots* en radio y material impreso, sobre todo durante los primeros meses. Las organizaciones de las personas trabajadoras del hogar, el CACEH y el SINACTRAHO, así como las organizaciones civiles aliadas «Hogar Justo Hogar», Nosotrxxs, el Instituto de Liderazgo 'Simone de Beauvoir' (ILSB) y *WIEGO México* (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando), promovieron el programa piloto a través de sus redes sociales y otros medios, lanzaron campañas informativas y de afiliación y motivaron a otros actores a comprometerse con esta causa³⁰.

La puesta en marcha de la Prueba piloto en Oaxaca

El 8 de abril de 2019, se echó a andar la Prueba piloto en el estado de Oaxaca con una Mesa Técnica en el Palacio de Gobierno, donde se registraron nueve trabajadoras del hogar de distintas localidades³¹. Además de las trabajadoras del hogar, participaron en el evento funcionarios locales: el gobernador Alejandro Murat Hinojosa; la titular de la Secretaría de Asuntos Indígenas (SAI), Eufrosina Cruz Mendoza; la delegada de la Secretaría de Bienestar en Oaxaca, Nancy Ortiz; y la delegada del IMSS en el estado en aquel momento, Concepción Rueda Gómez³². En dicha reunión, esta última dijo que se realizarían más foros de trabajo para lograr un mejor funcionamiento y mayor alcance. Un mes después se llevó a cabo la clausura nacional del ciclo de mesas técnicas «Diálogos por el Trabajo del Hogar» en Oaxaca. A este evento, además de funcionarios públicos, participaron representantes de CACEH, Sinactraho y Hogar Justo Hogar y asistieron veinticinco personas trabajadoras del hogar oaxaqueñas.

En el periodo que comprende de abril de 2019 a marzo de 2021, un total de 1,073 personas fueron inscritas en el programa piloto del IMSS en Oaxaca, lo que indica que un porcentaje muy reducido (1.6 por ciento) de la Población Ocupada (PO) en esta actividad accedió al programa; en ningún mes estuvieron inscritas más del 0.7 por ciento del total de las personas THR del estado. La distribución por subdelegación de las personas afiliadas es la siguiente: Oaxaca (40.2 por ciento, 432), Salina Cruz (36.8 por ciento, 394), San Juan Bautista Tuxtepec (17.3 por ciento, 186) y Santa María Huatulco (5.7 por ciento, 61).

A lo largo de estos dos años, se realizó el proceso de registro con un total de 6 mil 625 ocasiones. Es importante recordar que dicho proceso obliga a realizarlo mensualmente y por ello existe este total aparentemente elevado.

Del total de las personas inscritas, un 60.5 por ciento son mujeres y un 39.5 por ciento son hombres y, muy similar a dicha distribución, del total número de registros efectuados entre abril 2019 y marzo 2021, el 58.5 por ciento corresponde a mujeres (3 mil 874) y el 41.5 por ciento a hombres (2 mil 752). Esto sugiere que hubo una frecuencia ligeramente menor del registro por varios meses de las mujeres, en comparación con el de los varones. Conforme se avanzaba la Prueba piloto, aumentó la razón de masculinidad, llegando en el periodo de enero a marzo de 2021 a nueve hombres inscritos por cada 10 mujeres. En todo caso, el porcentaje de hombres en el programa es muy elevado con respecto a los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), que indica que estos representan el 18.5 por ciento de los ocupados en el trabajo doméstico en Oaxaca (gráfico 2).

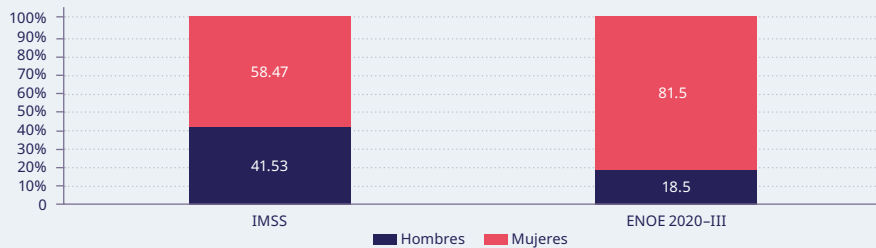
³⁰ Por ejemplo, el cineasta Alfonso Cuarón donó el *spot* «Fregamos y fregamos, y lo logramos» al IMSS.

³¹ Comienza afiliación de trabajadoras del hogar al IMSS en Oaxaca, El Universal, 9 de abril, de 2019. <https://www.eluniversal.com.mx/estados/comienza-afiliacion-de-trabajadoras-del-hogar-al-imss-en-oaxaca>.

³² Desde entonces han cambiado tres veces de delegado regional del IMSS en Oaxaca. Desde noviembre 2020, el Julio Mercado Castruita ocupa dicho cargo.

▶ Gráfico 2

Distribución porcentual de personas trabajadoras del hogar por sexo, afiliados al IMSS y ocupados 2020

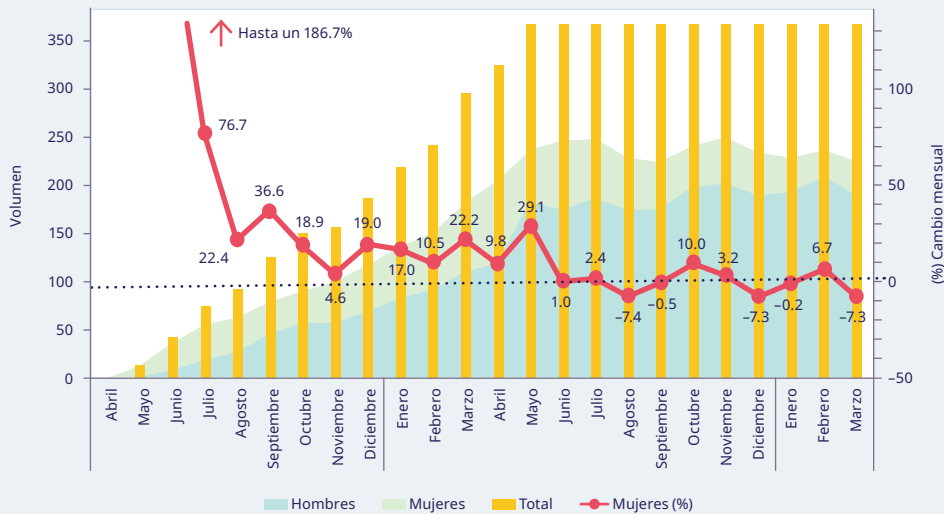


▶ Fuente: Elaboración propia con base en el registro de trabajadores domésticos al programa piloto del IMSS 2019/2021 (corte: marzo 2021) y la ENOE, trimestre III, 2020.

Ahora bien, el comportamiento de inscripción no fue constante y es evidente que en el contexto de la pandemia la afiliación bajó (gráfico 3).

▶ Gráfico 3

Tendencia de la población registrada por sexo en la Prueba piloto para personas trabajadoras del hogar del IMSS, Oaxaca (2019/2021)



▶ Elaboración propia con base en el registro de trabajadores domésticos al programa piloto del IMSS 2019/2021 (corte: marzo 2021).

Las barras amarillas representan el total de afiliados y podemos observar que de mayo de 2019 a mayo de 2020 el incremento de personas afiliadas es constante, pero a partir de ese mes la tendencia muestra altas y bajas en la afiliación, que se observan con mayor claridad con la línea naranja que representa el cambio mensual en porcentaje. Por ejemplo, de abril a mayo de 2019 se da un incremento del 186.7 por ciento de afiliados, más del doble, sin embargo de junio a julio de

ese año el incremento se reduce a un 76.7 por ciento, de julio a agosto el incremento de afiliados solo es del 22.4 por ciento, sin embargo al siguiente mes aumenta a un 36.6 por ciento y así sucesivamente mes a mes en todo el 2019 y el primer trimestre de 2020. Es interesante observar que en plena pandemia, el registro se incrementa en el mes de mayo en un 29.1 por ciento, sin embargo, es desde ese mes que los porcentajes de afiliados caen considerablemente e incluso, presentan valores negativos; de los más fuertes están agosto y diciembre de 2020 y marzo de 2021.

Respecto a los ingresos, se podrá notar que la población de hombres que se registran gana más que el de las mujeres (cuadro 6), marcando brechas salariales bastante significativas. En el periodo analizado los hombres ganan 169 pesos al día y las mujeres 143 pesos, con una brecha salarial del 15.2 por ciento. Dichas cifras no son estáticas, pues se modifican conforme aumenta el número de afiliados. Solo de abril a junio de 2019, el registro marcó que las mujeres ganaban un 1.7 por ciento más que los hombres (131 y 129 pesos respectivamente), sin embargo, hay trimestres —como el de enero a marzo de 2020— en el que la brecha es muy alta, los hombres reportaron ganar 187 pesos al día y las mujeres 137 pesos es decir, un 27 por ciento menos. De ese pico más alto, se fue reduciendo la brecha salarial y en el último trimestre registrado —de enero a marzo de 2021— la diferencia es de 4.5 puntos porcentuales, los hombres declararon ganar 190 pesos al día y las mujeres 182 pesos.

► Cuadro 6

Características de la población registrada en la Prueba piloto de personas trabajadoras del hogar por trimestre, Oaxaca (2019/2021)

Variables	Total	Trimestre							
		Abr-Jun 2019	Jul-Sep 2019	Oct-Dic 2019	Ene-Mar 2020	Abr-Jun 2020	Jul-Sep 2020	Oct-Dic 2020	Ene-Mar 2021
N	6,626	58	296	497	760	1,172	1,239	1,318	1,286
Sexo									
Hombres	2,752	6	92	183	282	477	532	589	591
Mujeres	3,874	52	204	314	478	695	707	729	695
Razón de Masculinidad	7	1	5	6	6	7	8	8	9
Grupos de edad									
16-20	60	0	2	5	11	9	11	11	11
21-35	1,072	12	39	55	88	233	238	223	184
36-45	1,020	12	47	71	113	185	200	198	194
46-60	1,841	19	93	137	191	298	329	376	398
61+	2,633	15	115	229	357	447	461	510	499
Promedio del ingreso diario									
Total (\$/pesos)	156	130	138	146	162	164	159	164	186
Hombres (\$/pesos)	169	129	153	169	187	178	172	173	190
Mujeres (\$/pesos)	143	131	123	124	137	149	147	154	182
Brecha de salario (%)	-15.2	1.7	-20	-26.8	-27	-16.2	-14.7	-11	-4.5

► Nota: Razón de masculinidad: Hombres / Mujeres *100. Brecha de salario (%): (salarioM-salarioH) / salarioH*100.

En cuanto a la edad de las personas afiliadas sucede un fenómeno similar a la incorporación «masiva» de hombres. Es decir, encontramos una incorporación «masiva» de adultos mayores. Según datos proporcionados por el IMSS (cuadro 6), en el total del periodo registrado (abril de 2019 a marzo de 2021) en el rango de 16 a 20 años, se tienen 60 trabajadores afiliados; de 21

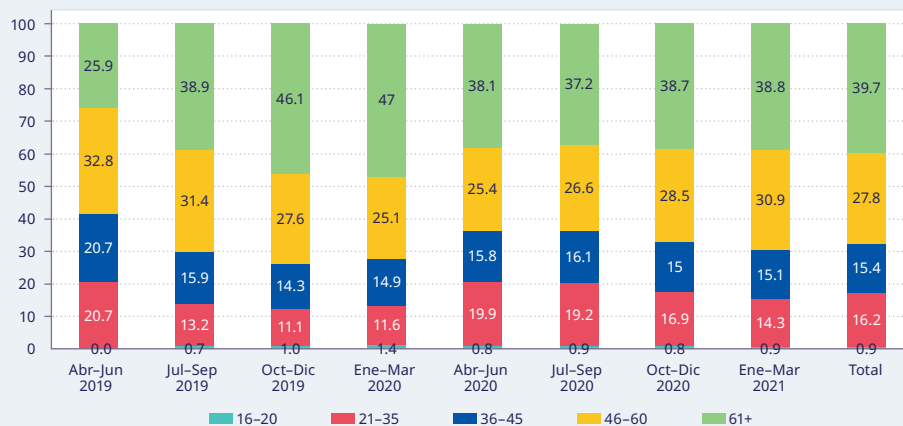
a 35 años, hay 1,072 registros; de 36 a 45 años, encontramos 1,020 afiliados; el rango de 46 a 60 años concentra a 1,841 afiliados y en el rango de más de 61 años hay un total de 2 mil 633 personas trabajadoras.

Si este ya es un dato relevante, la interpretación se hace más compleja al observar que la tendencia en la edad de los registros fue ascendente, es decir, en los dos últimos rangos de edad (de 46 a 60 y de más de 61) el incremento fue constante trimestre a trimestre, enfatizándose en los de más de 61 años.

Si acompañamos estos datos con la distribución porcentual de edad registrada en cada trimestre, el dato es más ilustrativo y revelador (gráfico 4), donde se puede observar cómo de octubre de 2019 a marzo de 2020, casi cinco de cada diez registrados son mayores de 61 años; los siguientes meses se reduce alrededor de ocho puntos porcentuales. A pesar de esto, en la última barra donde se concentra el total de registros, se puede ver que cuatro de cada diez son mayores de 61 años, esto contrasta con los datos que arroja la ENOE 2020-III, que indica a las personas mayores de 60 años con solo el 9.9 por ciento de la Población Ocupada (PO) de trabajadores, concentrándose mayormente en el rango de 30 a 59, con un 61.4 por ciento.

► Gráfico 4

Distribución porcentual por edad de las personas registradas en la Prueba piloto de personas trabajadoras del hogar por trimestre, Oaxaca (2019/2021)



► Fuente: Elaboración propia con base en el registro de trabajadores domésticos al programa piloto del IMSS 2019/2021 (corte: marzo 2021).

Podemos concluir con las siguientes observaciones: que el programa piloto del IMSS, en el caso de Oaxaca, está funcionando para que la población adulta mayor tenga acceso a un servicio de atención médica y registre ingresos que le permita poder cotizar una pensión futura. Por otro lado, en vista de una mayor presencia de hombres que de mujeres entre las personas trabajadoras del hogar afiliadas, hay elementos particulares con respecto al género que propician o limitan el acceso al programa.

Perspectivas sobre la Prueba piloto del IMSS desde las experiencias de las personas trabajadoras y las personas empleadoras

Como se expuso anteriormente, un pequeño número de las trabajadoras entrevistadas ha estado afiliada al IMSS a lo largo de su trayectoria laboral; en el momento de este estudio, solamente cuatro de ellas estaban afiliadas, de las cuales, solo una en el programa piloto. Sin embargo, durante la entrevista todas mostraron mucho interés en estar registradas en este programa. De las ocho personas empleadoras entrevistadas, la mayoría muestra disposición de afiliarlas.

Conocimiento de la Prueba piloto y valoración de la seguridad social

Tanto las personas trabajadoras como las personas empleadoras tienen poco conocimiento del programa piloto del IMSS. La mitad de las 18 trabajadoras del hogar entrevistadas no había escuchado de este, hecho que algunas atribuyeron a su falta de acceso a los medios de comunicación; tres tienen ideas vagas sobre ello³³. Dos afirmaron haber escuchado algo sobre la campaña "Con Seguro trabajas mejor" en la televisión, mientras que el restante (4) se dio cuenta de su existencia por medio de una empleadora, algún familiar o conocida.

Las personas empleadoras mostraron estar aún menos familiarizadas que las trabajadoras del hogar con el programa; ninguna recuerda haber escuchado la campaña «Con Seguro trabajas mejor», sin embargo, la mayoría ha escuchado o visto algo —principalmente en televisión, en la radio, periódicos y «por comentarios»— sobre el trabajo del hogar remunerado y los cambios en las leyes, incluyendo el acceso a la seguridad social. Igual que algunas trabajadoras, algunas empleadoras tienen la noción de que estas iniciativas se están desarrollando a nivel nacional, más que estatal.

Al evaluar los beneficios que tendrían al incorporarse a la seguridad social, las trabajadoras del hogar reiteraron la importancia de la asistencia médica, para ellas y sus familias y sobre todo que pueden contar con una mejor atención por las diversas especialidades médicas que existen. Señalaron lo fundamental que es la atención en los partos y operaciones, así como lo costoso que resultan estos servicios, por lo que prácticamente es imposible para ellas acceder a ellos.

Solo dos trabajadoras se refirieron además a la importancia de la jubilación y la cobertura de los riesgos por accidentes de trabajo. Aparte de la pensión, ninguna hizo mención de las prestaciones en dinero; tampoco contemplaron la guardería ni las prestaciones sociales. En cambio, algunas hicieron referencias a prestaciones que no forman normalmente parte de los seguros del IMSS, tales como préstamos o el apoyo para la adquisición de una vivienda.

La apreciación de las personas empleadoras sobre lo que abarca la seguridad social, coincide en gran medida con la de las trabajadoras: atención médica gratuita para la trabajadora y su familia; incapacidad por enfermedad; derecho a una pensión; acceso al crédito del INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores), entre otros préstamos y tener trabajo menos precario. La mayoría de las personas empleadoras consideran que el acceso a la seguridad social para las personas trabajadoras es «justo y necesario», que refuerza sus derechos y el reconocimiento social de su trabajo. Solo cuantas personas empleadoras discrepan respecto a la evaluación positiva de la seguridad social.

En vista de que varias de las personas empleadoras, a lo largo de sus vidas, han contado con el acceso al IMSS o al ISSSTE y tienen ingresos muy superiores a las trabajadoras, pueden elegir entre la seguridad social y otras alternativas. En cambio, para las trabajadoras del hogar, acceder al IMSS representa un recurso valioso que no hay que despreciar.

³³ Por ejemplo que es un programa que no se desarrolla en Oaxaca, sino en otras entidades.

Los «asegunes» y las incertidumbres en torno a la obligatoriedad de la afiliación: el pago de cuotas y las condiciones para hacerlo

La mayoría de las personas empleadoras indicaron que estarían dispuestas a pagar la cuota para que las personas que las apoyan en el hogar, tengan acceso a la seguridad social del IMSS. En cuanto a las cantidades a aportar, la mayoría dijo que podía aportar entre 100 a máximo 200 pesos mensuales.

En cambio, las trabajadoras del hogar opinan que no hay certezas con respecto a la disposición de las y los empleadores a inscribirles y pagar las cuotas; todas lo consideran un asunto difícil. La mayoría cree que habría de hablarse con los empleadores, en algunos casos cuando son varios los empleadores, señalaron que algunos podrían estar de acuerdo y otros no.

Cuando se les preguntó qué creen que pasaría en sus trabajos cuando sea obligatorio el registro en el IMSS, algunas respondieron que tal vez las despidan. El resto se dividió entre quienes no sabían qué pasaría y quienes tenían expectativas optimistas de que sí las afiliarán.

Por otra parte, las empleadoras dejan ver que la obligatoriedad muestra todavía reparos que generan incertidumbre. Lamentablemente, hay un par de perspectivas que resumen los efectos negativos que podría tener la obligatoriedad de la afiliación al IMSS sobre las personas THR: que las personas empleadoras se vean obligadas a hacer ajustes al sueldo de las trabajadoras y, en el peor de los casos, es posible que haya pérdida de empleos por lo mismo³⁴.

Tres personas expresaron descontento frente a la obligatoriedad futura, dos principalmente por cuestiones económicas y otra porque estaba sencillamente en contra la obligatoriedad y al parecer solamente el incentivo fiscal mitigaría su malestar.

Las visitas de verificación en los lugares de trabajo y la disposición a denunciar por parte de las personas trabajadoras

Puesto que la obligatoriedad podría implicar la fiscalización por parte del IMSS, se les preguntó a las personas empleadoras si aceptarían una visita de alguien de la institución para corroborar que los derechos y obligaciones de ambas partes se estuvieran cumpliendo. Al respecto, siete casos dijeron que aceptarían, pero en cuatro de ellos lo harían bajo ciertas condiciones donde se tomen precauciones sanitarias por la pandemia y medidas para resguardar su privacidad, además de que se les informe sobre los alcances de la inspección. Así, la única empleadora que se opuso a la fiscalización en su casa, fundamentó su postura en el respeto a su privacidad.

La mayoría de las trabajadoras consideraron que sí habría disposición para recibir esta visita, aunque las respuestas se enfocaron sobre todo en la «buena voluntad» de los empleadores, con comentarios como: «no son tan malos», «son muy humanos», «no son tan cortantes», «la señora es mi amiga y es buena conmigo» o «tendría que platicarles antes para que no lo vieran como un abuso».

Si cuando se requiriera la visita a los lugares de trabajo no fuera posible, se les preguntó a 11 trabajadoras si estarían de acuerdo en denunciar para que se revise su situación, diez de ellas expresaron que sí; algunas lo consideraron un caso extremo, o mencionaron tener que renunciar primero o que seguramente les quitarían su trabajo si llegaran a una denuncia. Solo una dijo que le daría temor, aunque dijo que sí lo haría, se mostró muy insegura por carecer de estudios, por ello no sabría cómo desenvolverse bien.

En el caso en que hubiera un Padrón estatal de personas trabajadoras del hogar remuneradas, se les preguntó si se registrarían y sobre sus expectativas frente a esto cambiarían. Todas afirmaron que sí se inscribirían y casi todas opinaron que la existencia de un padrón sería importante para avanzar en el cumplimiento de sus derechos.

³⁴ «Van a haber muchos de acuerdo y otros no, puede ser que a las personas trabajadoras [...] no les paguen, que pierdan su trabajo, porque no quieren pagar cuotas» (Empleadora, 52 años).

Expectativas de las personas trabajadoras respecto a la afiliación al IMSS y sus recomendaciones hacia el Gobierno de Oaxaca

Se les preguntó a las personas trabajadoras del hogar sobre qué podría hacer el Gobierno de Oaxaca para que se realicen registros en el IMSS y se logren prestaciones como atención médica y la jubilación. De las 15 que respondieron, una minoría (3), dijeron no tener la menor idea sobre lo que podría hacer el Gobierno o expresaron desconfianza de este; cuatro señalaron que deberían diseñarse programas sociales gubernamentales similares a los programas asistenciales que brindan atención a jóvenes o adultos mayores, pero destinados a las trabajadoras del hogar, con apoyos especiales a las mujeres solas o madres solteras o créditos a *fondo perdido*, que les permitiera invertir en actividades de pequeños negocios que les generen ingresos.

En cambio, la mayoría (8) apuntaron a cambios en las leyes y al establecimiento de estrategias para su cumplimiento, que van desde la difusión amplia de los derechos y obligaciones de ambos actores en la relación laboral o que se difundan los mecanismos para poder afiliarse, que se establezcan espacios de diálogo con las personas empleadoras e incluso sanciones como multas a quienes no cumplan.

Respecto a las acciones que el Gobierno de Oaxaca podría implementar para incentivar la afiliación de las personas THR, las personas empleadoras propusieron diversas acciones, las cuales desde nuestra perspectiva, tendrían que verse articuladas y no como acciones aisladas que resulten en la panacea. Así, destacaron que el Gobierno de Oaxaca podría promover un incentivo fiscal para hacer deducible la cuota pagada; la difusión del programa de afiliación —sus posibilidades, procedimientos, límites y alcances— y campañas informativas, de convencimiento y concientización al respecto, destinadas tanto a la parte patronal como a la parte trabajadora. Para ello propusieron no solo usar la televisión y la radio, sino redes sociales como *Facebook* e *Instagram*, así como difundir también en lugares como 'Casa de la Mujer' y otros Institutos.

Entre las propuestas también hay dos planteamientos que apuntaron directamente a los beneficios que podrían dirigirse a las trabajadoras del hogar remuneradas: apoyos económicos directos a madres solteras y estudiantes, así como políticas públicas destinadas al sector de trabajadoras del hogar remuneradas.

Perspectivas sobre la Prueba piloto desde las funcionarias locales

Dos funcionarias accedieron a ser entrevistadas para esta investigación: Miriam Mendieta Bourguet, titular del Departamento de Supervisión de Afiliación y Vigencia del IMSS Oaxaca y Ana Vásquez Colmenares Guzmán, titular de la Secretaría de las Mujeres de Oaxaca.

Conocimiento y evaluación de la Prueba piloto en el contexto oaxaqueño

Miriam Mendieta Bourguet ocupa su cargo desde mayo de 2016, su principal función es supervisar los procesos de afiliación-vigencia de las subdelegaciones. La dirección central del IMSS les ha brindado capacitación vía teleconferencia, apoyado con la difusión en redes institucionales y proporcionando asesoría en línea para resolver las dudas que puedan surgir. Resaltó que con la Prueba piloto: «aprendimos a trabajar, a difundir de una forma diferente esta manera de incorporar a un trabajador, porque estábamos acostumbrados a que de forma obligatoria el patrón viene, abre su registro y es su obligación dar de alta a sus trabajadores».

Destacó la importancia de promoción de la Prueba piloto: «a través de nuestra Área de Comunicación Interna y también en Comunicación en Medios, pues nos han ayudado a difundir el Programa. Nos han ayudado con volantes, trípticos, con lonas para la difusión». Al describir cómo ha sido el desarrollo del programa, Mendieta Bourguet percibe variaciones a lo largo de sus más de dos años y por subdelegación. Al respecto comentó: «íbamos muy bien, muy bien, [...] pero [...] eh, [...] a lo mejor por la contingencia [sanitaria por la pandemia de COVID-19] sí como que se ha detenido —no mucho, pero sí se ha detenido—, se le ha dado difusión, sin embargo,

sí hemos visto que el crecimiento no es el que esperábamos». A decir de la funcionaria, la afiliación de trabajadoras del hogar es variable entre las subdelegaciones del IMSS sobre todo por el volumen de la población: «ha sido más fuerte en Oaxaca [centro] y Salina Cruz por la población, son las subdelegaciones más grandes y las subdelegaciones de Tuxtepec y Huatulco, son más pequeñas». En menor grado, atribuyó dichas variaciones al tipo de difusión que se hizo en cada subdelegación. Al respecto destacó que en Salina Cruz la difusión fue, antes de la pandemia, «más presencial en ventanilla. A diferencia de Oaxaca, que es más por medios electrónicos, por correo». También consideró que los resultados reflejan diferencias en las características, tanto de las y los empleadores como de las personas trabajadoras del hogar en la región de cada subdelegación: «por ejemplo, en Huatulco, que es un destino turístico, a lo mejor voy a tener más empleadores, no sé, canadienses, americanos; a diferencia de Tuxtepec, que los empleadores pueden ser cañeros, este, no sé, diferentes. Entonces sí, las perspectivas sí cambian».

No advirtió diferencias en la afiliación, asociadas con los cambios en las reglas de operación de la primera y la segunda fase de la Prueba piloto. Opinó que la segunda fase trajo cambios favorables en el proceso de afiliación y el pago de las cuotas. Con referencia a esta, la funcionaria afirmó que trasladar la responsabilidad de la inscripción de la persona trabajadora a la persona empleadora, representó menor carga para la persona trabajadora, sobre todo en el caso de que tuviera más de una empleadora. Ya no tenía que convencer a múltiples empleadoras de pagar su seguro social para hacer su registro. Asimismo, consideró positivo que, en la segunda fase, se genera una sola línea de captura para la persona empleadora, mientras que en la primera fase, el pago se dividía la cuota en dos, una parte mínima que pagaba la persona trabajadora del hogar y un porcentaje más alto que pagaba la persona empleadora. No encontró problemático el cambio con respecto a la cobertura que se dio a partir de la segunda fase; que en lugar de ser cobertura completa por el mes sin tomar en cuenta el número de días laborados, ahora se calcula la cobertura con base en los días laborados durante el mes. La funcionaria aclaró: «la cobertura va a ser por los días como la afilien en el sistema, de los días que trabaje de acuerdo al mes; o sea, el sistema tiene la opción de que le pongan 'voy a trabajar diez días', o 15 días, o 20 días. Entonces así es la cobertura»³⁵. Situación que «se puede asemejar con los trabajadores eventuales de la construcción, o los de jornada reducida». Consideró que este cambio respondió «más que nada por todas aquellas que tienen dos, tres patrones». La premisa es que por lo menos en la mayoría de los casos, se completan los 20 días laborados, al hacerse responsable y registrarse en la plataforma cada persona empleadora³⁶.

En general tiene una apreciación positiva sobre el desarrollo del programa piloto: «Hay mucho interés por parte de las personas trabajadoras del hogar por esta parte de dignificar su trabajo, de que se les tome en cuenta, entonces ha sido positiva la reacción».

Al hablar sobre las características de las personas empleadoras que participan en el programa, dijo que hay «pocos empleadores del sexo masculino». Señaló que la mayoría de las personas trabajadoras del hogar inscritas son mujeres indígenas migrantes, pero que «sí hay hombres registrados, son muy pocos, pero sí tenemos», lo que contrasta fuertemente con los datos proporcionados por el IMSS.

Desde la perspectiva de la Maestra Mendieta, el factor más importante que ha motivado la afiliación es: «los beneficios de este programa, ¿no?, prácticamente tienen derecho a todo como cualquier trabajador de régimen ordinario». Por su parte, indicó que a las personas trabajadoras les motiva «tal vez tomarlos en cuenta, de alguna manera respetar lo que ellos hacen o lo que ellas hacen en nuestras casas. Dignificar un poco su trabajo». Los factores limitantes, por su parte, tienen que ver con el pago de cuotas, como también se puede observar en algunos casos de nuestro acercamiento cualitativo.

Al contrario de la funcionaria del IMSS, la titular de la Secretaría de las Mujeres de Oaxaca, Ana Isabel Vásquez Colmenares Guzmán, comentó que, si bien supo de la existencia del programa

³⁵ En esta cita, parece que es una opción de las trabajadoras señalar en el sistema de captura el número de días a trabajar, pero es imposible pues a dicho sistema solo tienen acceso las empleadoras.

³⁶ Es notable que no hay datos duros que nos permitan indicar cuál es el porcentaje de las personas trabajadoras que tienen múltiples empleadores. Además, es una problemática la comparación de las trabajadoras del hogar con trabajadores eventuales, en vista de que una constante en este y otros estudios es la antigüedad en el trabajo.

piloto para personas trabajadoras del hogar del IMSS, no ha contado con la información sobre su desarrollo. Ella tiene una visión muy crítica con respecto al trabajo del hogar remunerado y señaló como causante de las condiciones de las trabajadoras del hogar: «el orden patriarcal que pone en desventaja y subordinación todo lo femenino, todo el trabajo reproductivo, todo el tema del trabajo de cuidados asociado a estas labores, han hecho que se normalizara un trabajo indigno».

Agregó a lo interior, las dimensiones de la desigualdad, la etnicidad y la violencia. Indicó que por la experiencia en la Secretaría de las Mujeres de Oaxaca (SMO), hay trabajadoras del hogar, mujeres adolescentes y niñas que experimentan violencia en sus propias familias, lo que les orilla a migrar.

El impacto de la pandemia en las personas trabajadoras del hogar y el programa del IMSS

Ambas funcionarias reconocieron el impacto negativo de la pandemia por COVID-19 sobre el trabajo del hogar en el estado. Mendieta refirió al caso donde las y los empleadores al tener enfermos en casa, no permiten la entrada de nadie y redujeron la jornada de las personas THR: «a lo mejor si antes iban toda la semana ahora nada más van un día o dos días o de plano no van».

Vásquez Colmenares planteó básicamente dos escenarios: uno en el cual siguen trabajando, y otro, en el que perdieron su empleo: «para las mujeres trabajadoras que se han confinado con las familias con quienes trabajan pues es un riesgo mayúsculo, una sobrecarga de las tareas, donde toda la familia permanece, quizá antes había unas horas donde las personas salían a trabajar, las hijas e hijos a la escuela y ahorita, la sobrecarga es aún mayor. Además hay empleadas domésticas que perdieron su trabajo, justo por el temor del contagio las familias les dieron las gracias». En todo caso, sería necesario ver cómo esto impacta al programa de la incorporación de las personas trabajadoras del hogar remuneradas al régimen obligatorio. Por lo pronto, la pérdida de días laborales sería relevante para la cobertura.

Aprendizajes y propuestas generales

Para Mendieta, el gran reto que enfrentan en Oaxaca es aumentar el número de personas afiliadas. Hasta ahora la estrategia principal ha sido, aseguró la funcionaria, «la difusión» para aumentar la cobertura. Tanto ella como Vásquez Colmenares, coincidieron en que las campañas de difusión tienen que estar dirigidas tanto a personas trabajadoras como a las personas empleadoras, además de que deben presentar a la seguridad social como un derecho de las personas trabajadoras del hogar, y por lo tanto, corresponde su inscripción en el IMSS. Vásquez Colmenares planteó que esto debe ser enmarcado en la promoción de sus derechos humanos.

Con base en su experiencia durante el primer año del programa, Mendieta estimó que la difusión en espacios públicos, en la radio y la televisión, tiene mayor alcance que las campañas en las redes, considerando que muchas trabajadoras no tienen acceso a una computadora, ni a redes sociales como *Facebook* y *Twitter*.

Los retos de la obligatoriedad

Frente a la inminente obligatoriedad del programa, Ana Vásquez Colmenares, se manifestó muy preocupada: «las barreras y retos que enfrentan muchas mujeres, sobre todo indígenas, afro-mexicanas, niñas y empleadas rurales, para el tema de documentación y requisitos para la afiliación [...] no cuentan con el acta de nacimiento actualizada, cuesta 90 pesos un acta nueva, [...], y pues yo sí creo que imponerles esto sería una sobrecarga, de nuevo no hay que hacer cosas buenas pero que tengan impactos negativos [...] desde la oficina del IMSS les parece normal, los requisitos y la CURP es muy fácil, y resulta que no, si no tienes una computadora una conectividad, no tienes impresora, pues no, no es fácil obtener la CURP».

En este orden de ideas, Miriam Mendieta consideró que el programa, al volverse obligatorio, «va a impactar de manera positiva porque la mayor parte de la población tendría derecho a la seguridad social, a los beneficios de todas las ramas». Aunque después reconoció: «sí, pienso que sí va a haber [empleadores que prefieran quedarse sin trabajadora]; o que tal vez pueden

hasta negociar con ellas: ‘no te doy Seguro y te pago más’ o ‘te doy Seguro, pero te pago menos’. Entonces sí, también esa parte va a impactar. También las trabajadoras del hogar por no perder su trabajo y su único recurso económico pues se convencen y le dicen ‘okey, me paga más y no me da el Seguro’ o ‘me paga menos y me da el Seguro’, con tal de no perder el trabajo».

Mendieta planteó que una vez la afiliación sea obligatoria, se requerirá buscar contacto directo con personas empleadoras, Cámaras y organizaciones sociales. Dijo que tres elementos ayudarían mucho a impulsar el programa y facilitar la inspección o fiscalización: en primer lugar, un Padrón de personas empleadoras; en segundo lugar, la firma de un contrato con horarios de entrada y salida, descanso y obligaciones; y en tercer lugar, denuncias por parte de las trabajadoras.

Perspectivas de las organizaciones sociales con respecto a la Prueba piloto del IMSS

En relación con las opiniones sobre el programa piloto para la afiliación de las trabajadoras del hogar remuneradas al IMSS, se entrevistaron a tres organizaciones sociales: Consorcio para el Diálogo Parlamentario y Equidad, Oaxaca (Consorcio Oaxaca); Grupo de Estudios de la Mujer ‘Rosario Castellanos’ (GESMujer) —ambas en Oaxaca— y el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH).

Consorcio Oaxaca, fundado en 2003, es una organización civil feminista que tiene como objetivos: intervenir en los procesos legislativos, fomentar la articulación entre redes ciudadanas, promover la capacitación y formación de las mujeres sobre sus derechos y contribuir a la creación de una sociedad participativa, democrática, justa e incluyente³⁷. Desarrollan temáticas diferentes en todo el estado de Oaxaca. Por el momento, su organización no tiene programas o actividades específicas con mujeres THR. Sin embargo, Yésica Sánchez Maya, del equipo directivo, dijo que no excluyen la posibilidad de desarrollar acciones a mediano plazo.

GESMujer fue creado en 1977; a lo largo de más de cuatro décadas se ha dedicado a la promoción de los derechos humanos, la equidad de género y el respeto a la diversidad multicultural. De acuerdo con Angélica Ayala Ortiz, quien es su presidenta, destacó que el trabajo formativo con líderes de comunidades indígenas y afro mexicanas en varias regiones es uno de sus ejes. No realizan actividades específicamente con trabajadoras del hogar, ni han identificado grupos que reivindican sus derechos en la entidad.

El CACEH fue fundado en 2020, a decir de su directora, Marcelina Bautista Bautista, con el objetivo de «promover y defender los derechos humanos laborales de las trabajadoras del hogar a través de la búsqueda de su profesionalización, el empoderamiento y la defensa». Esta es la única organización civil que desarrolla actividades específicamente con personas THR en el estado de Oaxaca, hasta el momento de este estudio.

Marcelina Bautista aseguró que «un objetivo en nosotros es que para 2024 podamos alcanzar los 32 estados», hasta ahora trabajan en 14 de ellos. Por su parte, específicamente en Oaxaca, tienen una promotora que tiene contactos en otras comunidades: «ahorita estamos en la formación de las promotoras y la capacitación de las trabajadoras que ella ha juntado»³⁸. Señaló que en Oaxaca hace tiempo han hecho actividades e intentado profundizar en ellas, pero no ha sido sencillo, pues primero debe haber un acercamiento más profundo con las trabajadoras para compartirles la importancia de su labor, merecedora de un pago y prestaciones.

³⁷ Descripción sintetizada del sitio web de Consorcio para el Diálogo Parlamentario y Equidad Oaxaca (Consorcio Oaxaca) <https://consorciooaxaca.org/quienes-somos/>.

³⁸ El equipo de investigación de este diagnóstico encontró, a la luz de las entrevistas realizadas, que la promotora del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) en Oaxaca, les ha posibilitado contactos en comunidades que están en el centro del estado, el Valle.

Un acercamiento a la implementación y a los resultados preliminares de la Prueba piloto

Yésica Sánchez Maya dijo que en Consorcio Oaxaca no se conocen los resultados de la Prueba piloto del IMSS en Oaxaca. Sí tuvieron conocimiento del dictamen del 5 de diciembre de 2018 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), el cual señala que excluir a las personas trabajadoras del hogar del régimen obligatorio del IMSS, resultaba violatorio del derecho humano a la seguridad social. Sánchez Maya consideró que esta resolución tuvo un impacto importante en su organización, pues a partir de ella se plantearon mejorar las condiciones de contrato de sus propias trabajadoras.

En GESMujer sí sabían de la existencia del programa piloto, Angélica Ayala dijo que lo conoció a través de algunos reportajes que salieron en la prensa de Oaxaca: «lo conocí porque entrevistaban tanto a empleadas y empleadoras sobre la problemática que representaba poder afiliarse. Por eso me enteré».

Al preguntarle sobre los resultados preliminares de la afiliación a la Prueba piloto, Sánchez Maya ofreció una posible explicación del mayor número de afiliaciones en la subdelegación de Salina Cruz. Al respecto piensa que dicho fenómeno tiene que ver con que es una zona petrolera, donde los empleadores están más familiarizados con la afiliación a sindicatos y a los derechos laborales, y obviamente con el registro en el IMSS. Angélica Ayala, de GESMujer consideró que quienes afiliarse pagan la seguridad social a su trabajadora, reconocen lo necesario que es ese trabajo.

Marcelina Bautista, del CACEH, participó en las mesas técnicas «Diálogos por el Trabajo del Hogar» en Oaxaca, en mayo de 2019 y pudo ver el funcionamiento de los grupos de trabajo. Al respecto comentó que «hubo bastantes trabajadoras del hogar [...] algunas hablaron, pero más bien fue como participar en las mesas y hablar sobre su experiencia, preguntar de qué se trataba el plan [la Prueba] piloto. Entonces, un poco tenían la noción o idea de las cosas porque ya estaban aseguradas [...], o sea, que el IMSS ya las ubicaba».

Ahora bien, aunque el CACEH no ha tenido acceso a los resultados en entidad alguna, la perspectiva de Marcelina Bautista sobre las dos fases del programa piloto en general resulta interesante: «Creo que la primera fase fue la construcción, fue un poco la prueba, digamos, aunque sigue en prueba, pero más en un avance con lo que se aprendió. Entonces creo que la segunda fase es lo que se aprendió. Claro que falta, pero también me queda muy claro que es como cuando tú revisas un documento, si lo sigues revisando vas a encontrarle siempre, siempre, errores y te la vas a pasar cambiando cosas».

En este sentido, el CACEH y otras trabajadoras del hogar participaron monitoreando cuidadosamente la evolución de la primera fase del programa piloto, aportaron sus observaciones que fueron integradas e implicaron cambios considerados benéficos. Otra diferencia importante entre las fases del programa es que «la primera propuesta iba a ser que el pago fuera anual, pero los empleadores decían que las trabajadoras del hogar iban de entrada por salida, un día, dos días, y las trabajadoras del hogar somos, cómo se dice [...] que no permanecemos en el trabajo, los empleadores fueron los que dijeron que mejor se pagara en este sistema, de manera mensual». Lo anterior tiene consecuencias poco deseables para las trabajadoras, en caso de que quien las emplea no pueda o quiera pagar cada mes. En ese sentido, la esperanza parece estar puesta en la obligatoriedad una vez que se torne ley.

Sobre la difusión del programa: limitaciones y propuestas

Yésica Sánchez Maya, escuchó algunos spots en radio, promocionando la afiliación, y le parecieron muy escuetos, generales y poco informativos. Debería haber una campaña amplia y permanente en todos los medios, en especial en radio, que se escuche y se entienda fácilmente y en todas las lenguas indígenas de Oaxaca, consideró. Dijo que para lograr un incremento en la afiliación, esta campaña se tendría que plantear desde una visión integral y multidimensional, la cual abarque a empleadores y trabajadoras para promover la exigibilidad de los derechos y la simplificación de los trámites.

En esta lógica, la entrevistada de GESMujer opinó sobre el tipo de campañas que se requieren: «porque hay una falta de conciencia y de reconocimiento al trabajo que hacen las empleadas del hogar». Por lo tanto enfatizó que debe mejorar la difusión y así esta «mueva conciencias». Un aspecto más a considerar en las campañas para promover la afiliación de las trabajadoras del hogar en Oaxaca es, desde la perspectiva de GESMujer, no reproducir «estereotipos discriminatorios».

Por su parte, la representante del CACEH, también observó que parte del problema en la difusión del programa piloto, pero también de otras campañas, es que el IMSS no «abanderó» —como podría— lo que podemos traducir como la lucha de las trabajadoras.

Condiciones desfavorables y favorables para el aseguramiento de las personas trabajadoras

Yésica Sánchez Maya, mencionó que uno de los principales obstáculos para afiliar a las trabajadoras son los bajos salarios de los empleadores en la entidad y, por consecuencia, los salarios exigüos que se les paga a ellas. La fijación de un salario mínimo le parece clave, dada la precariedad de los salarios que se establecen en Oaxaca y las dificultades que implicaría el pagar una cuota. Esto puede provocar que se negocie: menor salario y pago de cuota, o mantener el salario actual para la trabajadora, pero sin afiliarla.

Esto se complementa con las observaciones de la entrevistada de GESMujer con respecto a «una serie de obstáculos que se presentan por ambos lados». En este sentido, explicó que se combinan la «inmediatez» que enfrentan las trabajadoras por resolver lo más necesario y el «miedo» a que la exigencia de sus derechos redunde en el despido.

Ayala señaló dificultades similares cuando se propone la firma de un contrato³⁹, al parecer el primer gran paso es, poner en duda esa creencia de que las trabajadoras son «como de la familia».

Aquí aportó una perspectiva «integral» que considera la multidimensionalidad y complejidad de las negociaciones entre las partes, una perspectiva característica de las organizaciones sociales que entrevistamos.

Marcelina Bautista describió la resistencia de reconocer el derecho a la seguridad social por parte de muchos empleadores y empleadoras, quienes esgrimen argumentos como: «yo no acostumbro», 'yo no voy a dar eso porque aquí comes, aquí vives', '¿de dónde sacas eso?, ¿cuál ley?', 'ustedes no tienen derechos', 'aquí no es oficina, eso le toca a la gente de la oficina'⁴⁰.

Sánchez Maya y Ayala aludieron a la heterogeneidad de las modalidades laborales de las trabajadoras del hogar observada en Oaxaca, que al no ser considerada, puede convertirse en una limitante para la implementación del programa del IMSS.

Un Padrón de personas trabajadoras del hogar en Oaxaca, podría dar cuenta de las características de esta población y de la heterogeneidad de sus modalidades laborales. Sánchez Maya, de Consorcio Oaxaca afirmó que sería muy importante contar con un padrón de las empleadas existentes en Oaxaca, para facilitar su atención, no solo con fines de su incorporación al IMSS, sino en el marco de otras iniciativas futuras, tales como un Fideicomiso o Fondo de ayuda para las trabajadoras del hogar, considerando la precariedad del salario.

³⁹ Un contrato escrito ha sido una demanda del CACEH desde hace varios años; es reconocido como derecho en la reforma de la LFT de 2019 y en el Convenio 189. En vista de que especifica los términos de la relación laboral y es una evidencia de la misma, es una base para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al IMSS, sobre todo una vez que esta sea obligatoria. Además es un elemento fundamental para la fiscalización.

⁴⁰ La experiencia y reflexión de Nancy Rojas, del CACEH, muestra que la cultura laboral en México tiene particularidades que tienden a generar temor entre las trabajadoras: «yo lo veo desde el lado mío y, por decir, la gente en México está muy acostumbrada a que 'ah, te pago 500 y ya no te voy a dar más, ya con eso tienes para que no pidas Seguro ni nada', entonces como que la gente se acostumbró y ya no lo pide. En cambio, te lo digo del lado del extranjero, si tú trabajas con un extranjero no tienes ni siquiera la necesidad de rogarle que te dé el Seguro, o sea, automáticamente cuando esta persona llega, sabe que como derechos y como obligaciones que tenemos te dan el Seguro. Pero aquí la gente ya está acostumbrada a que 'no me dan el seguro, no lo voy a pelear'. Me ha tocado ver muchos casos de compañeras que les digo 'por qué no pides el Seguro', 'es que no me lo van a dar', o sea, ya están diciendo que no me lo van a dar sin ni siquiera pedirlo. Y muchas veces, cuando lo piden, la persona sí se los da».

Las entrevistadas de Consorcio Oaxaca, el CACEH y el GESMujer, coincidieron en una serie de obstáculos de corte administrativo, afirmando que los servicios proporcionados por el IMSS no son ágiles ni oportunos y los trámites pueden ser muy engorrosos y burocráticos, por ello no resulta atractivo contar con la seguridad social.

Angélica Ayala señaló claramente que las empleadoras que sí están dispuestas a afiliarse a las trabajadoras «no encuentran formas de ‘traducir su voluntad en posibilidad’ por las características de los trámites. Una propuesta de afiliación voluntaria[...] tendría que ser ágil, amigable».

Asimismo, señaló que ha encontrado en su trabajo con mujeres jóvenes (de 30 a 45 años), problemas con su acta de nacimiento, por ello «muchas mujeres no tienen papeles que puedan respaldar su identidad; entonces empiezan a pedir el acta de nacimiento para poder sacar la CURP, pero la CURP no sale. Entonces se vuelve una serie de obstáculos administrativos que hace complicado el hecho de poder afiliarse».

Además, en el CACEH, han detectado otro obstáculo importante en la implementación de la segunda fase: «empezaron a aparecer muchos errores incluso en el número de Seguridad Social de las compañeras, eso sí es cierto, ya después ya no coincidían los números. Si te equivocas en algo ya no lo puedes corregir, te tienes que esperar al siguiente mes. Y en esta fase solo te registra una vez, al siguiente mes metes el correo y el (RFC) del empleador y ya tiene precargada toda la información, incluso ya tiene registradas a las personas que registró previamente, entonces, está bien, por un lado, facilitó el registro, el pago, cuestiones administrativas, pero en términos del derecho o el uso del derecho al Seguro Social ya no es viable para la trabajadora del hogar».

Bautista hizo hincapié en una desventaja de México para el buen funcionamiento del programa de Seguro Social: la falta de experiencia en el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar, sobre todo en comparación con otros países como Costa Rica o Uruguay.

Las entrevistadas de las organizaciones sociales señalaron algunas cuestiones favorables y hasta prometedoras para el aseguramiento de las trabajadoras del hogar para tener presente. Por ejemplo, Angélica Ayala de GESMujer recordó la necesidad de recalcar a las personas empleadoras los beneficios del pago de la cuota de afiliación de las personas trabajadoras al IMSS.

Marcelina Bautista, del CACEH, indicó que sí han encontrado personas empleadoras preocupadas por «ayudar» a las personas trabajadoras para que tengan seguridad social. En este sentido, parece apuntar a la conciencia de las personas empleadoras como elemento favorable más allá del programa piloto.

Respecto al tema de la denuncia y la fiscalización, desde la perspectiva de GESMujer, estas son cuestiones que ameritan mucha discusión; por lo que aporta con dos recomendaciones: abogar por el convencimiento más que por la coerción y proponer un diálogo abierto, para la mejoría entre el IMSS, las trabajadoras y empleadoras.

Impacto de la COVID-19 en el trabajo del hogar remunerado

Las entrevistadas de Consorcio Oaxaca y GESMujer afirmaron que la pandemia por COVID-19 ha tenido impacto específico en las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras del hogar. Sánchez Maya señaló que esta ha llevado a despidos masivos por temor al contagio o por agravamiento de las condiciones económicas de la persona empleadora; despidos que además no contemplaron ningún tipo de compensación y que dejaron sin ingreso a las trabajadoras del hogar. Comentó además, sobre las afectaciones a estas, tras el aumento del trabajo de cuidados en los hogares y el incremento de la violencia en el ámbito familiar como resultado del confinamiento por la pandemia.

► Conclusiones generales, recomendaciones y propuesta de ruta crítica para Oaxaca

Podemos concluir que según los datos aportados por el IMSS sobre los rangos de edad en la afiliación al programa piloto en Oaxaca, este ha permitido que algunas adultas mayores tengan acceso a atención médica y registren ingresos para poder cotizar una pensión futura.

Asimismo, destaca que existe una brecha en la afiliación de hombres y mujeres al programa piloto y esta se amplía conforme avanza el programa, llegando a una razón de masculinidad de 7, es decir que de cada diez mujeres inscritas lo hacen también siete hombres. La presencia tan marcada de hombres nos sugiere que algunos se han incorporado sin dedicarse al trabajo doméstico. Lo anterior es preocupante y muestra un sesgo en la afiliación, ya que los datos de la ENOE señalan que la cantidad y proporción de hombres en el trabajo del hogar remunerado no corresponden con la de los afiliados en Oaxaca y así, podríamos estar hablando de que los varones no necesariamente se dedican a la actividad del trabajo del hogar remunerado, pero que encontraron en el programa piloto una forma de acceder a la seguridad social.

Toda la información obtenida a lo largo del estudio, muestra lo evidente que es el gran desconocimiento del programa, en especial entre las trabajadoras, pero también entre las personas empleadoras y todos los demás entrevistados. Por ello, se considera que su difusión no fue apropiada ni en su forma ni en los medios con los cuales contó.

También se observó que hay una falta de coordinación entre el IMSS, las instancias gubernamentales de Oaxaca y la sociedad civil, para atender toda la problemática presentada por las trabajadoras del hogar remuneradas en Oaxaca. Lo anterior es inquietante en la medida de que existe la necesidad de preparar el terreno para la siguiente etapa obligatoria.

Respecto a las afirmaciones de las personas empleadoras sobre su disposición a afiliar a las trabajadoras del hogar, señalan y reconocen la necesidad del seguro, pero no realizan la afiliación; tal vez sea un avance que se reconozca este derecho.

La mayoría de las trabajadoras del hogar entrevistadas son de origen indígena y gracias a sus redes familiares y comunitarias, contaron con los mínimos recursos para sobrevivir durante los meses de pandemia. Sin embargo, no hay que perder de vista que en Oaxaca la condición étnica y de pobreza extrema en que han vivido y viven, significa para ellas una vida de discriminación y carencias. Esto las enfrenta a un sinnúmero de desigualdades como trabajadoras, por ejemplo, la falta total de derechos laborales.

Este estudio mostró que ni siquiera son sujeto del marco normativo de otros trabajadores, por lo que, dadas las condiciones específicas de desempeño en Oaxaca, no solo se debe promover la afiliación al IMSS sino también difundir y promover el ejercicio de sus derechos por ley, que como vimos, son ausentes en casi todos los casos.

Casi la totalidad de las trabajadoras resultó afectada severamente con la pandemia por Covid-19. Sin embargo, no existieron políticas públicas ni estatales ni nacionales dirigidas a ellas que les permitieran afrontar, con algunos recursos económicos esta pandemia.

Ruta crítica a corto plazo

- Campañas de sensibilización constantes y continuas (con información actualizada), sobre el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, así como para la promoción y afiliación al IMSS.
- Productos diseñados para la campaña en español y lenguas indígenas: spots de radio y televisión, videos e infografías, folletería, dípticos, trípticos, carteles y postales.
- Canales de información para la difusión permanente de las campañas: radio comercial, radios comunitarias, radios universitarias, radio estatal, televisión local privada y pública, redes sociales, plataformas institucionales bajo colaboración (Secretaría de la Mujer, Secretaría de Economía, Secretaría de los Pueblos Indígenas y Afromexicano, IMSS). Difundir en medios y

en las instancias gubernamentales donde se reúnen las comunidades; en escuelas públicas y privadas y universidades; mercados locales y supermercados, en su interior y exterior; así como en paradas de autobuses y dentro de ellos.

Algunas de las características que consideramos deben reunir dichas campañas son las siguientes:

1. Estar basadas en un enfoque de derechos, mostrando la fuerza y orgullo de las trabajadoras por sus habilidades y desempeño, por su origen y comunidad.
2. Que muestre los beneficios de la seguridad social en su conjunto, no solo los beneficios del servicio médico. Se hizo patente la necesidad del servicio de las guarderías y debe de ser contemplado en la difusión.
3. Que participen también los empleadores, hablando de los beneficios.
4. Para Oaxaca, buscar un abanico de portavoces como son: trabajadoras del hogar líderes, mujeres indígenas líderes, que inviten a la afiliación y al ejercicio de los derechos. También mostrar a trabajadoras aseguradas que motiven y demuestren la vanguardia y orgullo por la labor.
 - ▶ Establecer alianzas entre trabajadoras del hogar y sus organismos; organizaciones civiles, el IMSS; la Secretaría de Economía estatal (SE); la Secretaría de las Mujeres de Oaxaca (SMO); la Secretaría de los Pueblos Indígenas y Afromexicano (SEPIA), dependencias del estado; para formular planes e iniciativas de apoyo para las trabajadoras del hogar y así destinar presupuestos y recursos a estos.
 - ▶ Establecer Mesas interinstitucionales de diálogo, acuerdos y reuniones de trabajo para reforzar cada etapa de los planes a desarrollar, dándoles seguimiento y teniendo evaluaciones periódicas de estos.
 - ▶ Orientar actividades, programas y proyectos de capacitación, asesoría jurídica y financiamiento de proyectos.
 - ▶ Establecer mecanismos de colaboración a nivel municipal para mejorar la atención operativa y fortalecer la capacidad institucional y así, optimizar la inclusión de las trabajadoras del hogar al programa e incrementar la eficacia de la afiliación.
 - ▶ Fortalecer los procesos de capacitación y certificaciones con las instancias pertinentes, para la profesionalización de las trabajadoras del hogar.
 - ▶ Campañas permanentes de capacitación sobre el programa a personal del IMSS.

A mediano plazo

- ▶ Apoyar los esfuerzos organizativos de las trabajadoras del hogar en Oaxaca. Tanto las oficinas gubernamentales correspondientes, como la Secretaría de las Mujeres de Oaxaca (SMO), la Secretaría de Economía estatal (SE), la Secretaría de Pueblos Indígenas y Afromexicano (SEPIA), así como las organizaciones civiles; cuentan con algunos recursos que permitirían resolver o ayudar a enfrentar las precarias condiciones en que las trabajadoras desarrollan su esfuerzo organizativo. Por ejemplo, préstamo de espacios físicos, medios de comunicación, apoyos en traslados, facilidades para realizar sus reuniones.
- ▶ Realizar un Padrón de personas trabajadoras y empleadoras.
- ▶ Brindar asesoría y acompañamiento legal a las trabajadoras del hogar, ya sea por parte de las organizaciones de la sociedad civil y/o de las diversas instancias gubernamentales, para la demanda y denuncia del no ejercicio pleno de sus derechos laborales.
- ▶ Generar instancias seguras donde puedan recibirse las denuncias de las trabajadoras, por falta de cumplimiento de sus derechos laborales, sin temor a ser despedidas.
- ▶ En este mismo sentido, esclarecer las dinámicas, mecanismos y sentidos que tendrían las inspecciones, para no generar desconfianza e inseguridad, prestándose a malas prácticas y corrupción.
- ▶ Diseñar y llevar a cabo medidas de inspección no invasivas, donde se respete la privacidad y que sean adecuadas al contexto.
- ▶ Capacitación permanente sobre el programa de afiliación al personal del IMSS y actualización de los datos de su página web.
- ▶ Campañas permanentes dirigidas a trabajadoras y empleadoras, tomando en cuenta las condiciones del estado, en lugares estratégicos, donde se dé un reconocimiento de las habilidades, talentos y especializaciones que tienen las trabajadoras y de sus derechos laborales.

Bibliografía

- Aquino Moreschi, Alejandra. 2010. «Las lógicas del no-reconocimiento y la lucha cotidiana de las migrantes zapotecas en Estados Unidos: Breve etnografía del servicio doméstico». *Cuicuilco. Revista de Ciencias Antropológicas*. 17 (49): 221-242.
- Bensusán, Graciela. 2019. Perfil del trabajo doméstico remunerado en México. Organización Internacional del Trabajo (OIT). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_697144.pdf.
- Cebollada Gay, Marta. 2017. Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública. Consejo Nacional para prevenir la discriminación (CONAPRED). https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Hacer_visible_lo_invisible_WEB.pdf.
- CEIEG (Comité Estatal de Información Estadística y Geográfica). 2020. *Censo de Población y Vivienda 2020. Presentación de Resultados: Oaxaca*. INEGI. https://www.oaxaca.gob.mx/ceieg/wp-content/uploads/sites/64/2021/02/CPV2020_Segunda-Sesion-de-Comite.pdf.
- CEMPAG (Centro de Estudios de las Mujeres y Paridad de Género). 2020a. *De la división sexual del trabajo, a los Derechos de las Personas Trabajadoras del Hogar*. https://docs64.congreso-oaxaca.gob.mx/centros-estudios/CEMPAG/estudio/Estudio_trabajadoras_del_hogar.pdf.
- . 2020b. *Ocupación y empleo de las mujeres en Oaxaca*. https://docs64.congreso-oaxaca.gob.mx/centros-estudios/CEMPAG/estudio/Ocupacion_y_Empleo_Mujeres_Oaxaca.pdf.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2021. *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Informe Especial COVID-19*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf.
- CEPAL/OIT. 2020. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46308/4/S2000601_es.pdf.
- Chaca, Roselia. 2021. «Sube Oaxaca a 4.1 millones de habitantes; baja a 31.2% hablantes de lenguas originarias: Inegi». *El Universal*. 26 de enero de 2021. <https://oaxaca.eluniversal.com.mx/sociedad/26-01-2021/sube-oaxaca-41-millones-de-habitantes-hablantes-de-lenguas-originarias-bajan-295>.
- CONEVAL (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social). 2020. *Informe de pobreza y evaluación 2020. Oaxaca*. https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Documents/Informes_de_pobreza_y_evaluacion_2020_Documentos/Informe_Oaxaca_2020.pdf.
- Cruz-Manjarrez, Adriana. 2013. *Zapotecs on the Move. Cultural, Social, and Political Processes in Transnational Perspective*. Rutgers University Press.
- Cumes, Aura. 2014. *La «india» como «sirvienta»: Servidumbre doméstica, colonialismo y patriarcado en Guatemala. Tesis de Doctorado en Antropología*. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS). <http://repositorio.ciesas.edu.mx/bitstream/handle/123456789/283/D259.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- DOF (Diario Oficial de la Federación). 2019. *DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar*, 2 de julio de 2019. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5564651&fecha=02/07/2019.
- García, Carina. 2019. «Presume Gobierno profesionalizar ‘amas de casa’ porque las mujeres ‘es lo que saben hacer’». Página 3. 28 de septiembre de 2019. <https://pagina3.mx/2019/09/presume-gobierno-profesionalizar-amas-de-casa-porque-las-mujeres-es-lo-que-saben-hacer/>.
- Goldsmith, Mary. 2014. «¿Sujetos de derechos o sujetadas a la servidumbre? Trabajadoras del hogar remuneradas en México». En *Mujeres, familia y trabajo*. Juan Antonio Cruz Parceroy y Rodolfo Vázquez (coords.), 163-198. México: Suprema Corta de Justicia de la Nación (SCJN). https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad/libros/documento/2016-12/3Mujeresfamiliartrabajo_0.pdf.
- Howell, Jayne. 2017. «‘The Dirt Came Up’: Domestic Service and Women’s Agency in Oaxaca City, Mexico». *City and Society* 29 (3): 393-412.
- IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social). 2020. *Informe de resultados de la Prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social*. https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-11-04-1/assets/documentos/Informe_Actividades_IMSS.pdf.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). 2019. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) Segundo trimestre de 2019*. México. Agosto 2019. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2019_trim2.pdf.
- . 2019. *Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones, 2019 SINCO*. https://www.snieg.mx/DocumentacionPortal/Normatividad/vigente/sinco_2019.pdf.
- . 2020. «El INEGI presenta resultados del impacto del COVID-19 en la actividad económica y el mercado laboral». Comunicado de prensa número 346/20. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/COVID-ActEco.pdf>.
- . 2020 *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Tercer trimestre de 2020*. México. Noviembre de 2020. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_presentacion_ejecutiva_trim3_2020.pdf.
- . 2020. *Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) 2020*. México. Junio de 2020. https://www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/etoe/doc/etoe_presentacion_resultados_abril_2020.pdf.
- Molinier, Pascale. 2011. «Empleadoras y empleadas domésticas: ¿las feministas son mejores patronas?». En *El trabajo y la ética del cuidado*. Luz Gabriela Arango y Pascale Molinier (coords.). La Carreta Editores 229-255.
- Oaxaca Político. 2020. «Oaxaca registra 391 trabajadoras del hogar afiliadas al IMSS». 31 julio de 2020.

- Pérez Dayán, Alberto. 2018. AMPARO DIRECTO 9/2018 (RELACIONADO CON EL AMPARO DIRECTO 8/2018). Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento_dos/2018-09/A.D.%209-2018%20%20.pdf.
- Picado Chacón, Gustavo. 2020. *La Prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social. Estudio de resultados y recomendaciones para el régimen obligatorio*. OIT, IMSS. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_764986.pdf.
- Pineda Arciniiega, Gerardo. 2019. «Oaxaca: cuna de la informalidad, falta de prestaciones y trabajo indigno». Página 3. 14 de noviembre de 2019. <https://pagina3.mx/2019/11/oaxaca-cuna-informalidad-falta-de-prestaciones-y-trabajo-indigno/>.
- Secretaría de Economía. «DATA MEXICO. BETA. Entidad federativa: Oaxaca». <https://datamexico.org/es/profile/geo/oaxaca-oa?redirect=true&totalGenderSelector=genderOption>.
- Velásquez Cepeda, Ma. Cristina y Erika González Apodaca. 2011. *Diagnóstico: Condiciones subjetivas y objetivas del trabajo de hogar remunerado en el municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca*. Convenio: Centro de Investigación y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS) - Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO).

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.