



Diálogos sobre socioeconomía

Precariedad laboral,
informalidad y mujer.
Políticas de cuidados

Santos M. Ruesga • Laura Pérez Ortiz •
Clemente Ruiz Durán • Fernando
Acosta Chávez • Jesuswaldo Martínez
Soria • Cristina Linares Pavón • Valéria
Pero • Danielle Carusi Machado •
Adriana Fontes • Marta Cebollada Gay
• Cristina García Sainz • Paloma Moré
Corral • Raquel Martínez-Buján • María
Leonela Artavia-Jiménez • Shirley
Benavides Vindas • Fabiola Quirós
Segura • Jéscica Lorena Pla

Editores:

Santos M. Ruesga, Laura Pérez Ortiz
y Marta Cebollada Gay

2022

DIÁLOGOS SOBRE SOCIOECONOMÍA

Precariedad laboral,
informalidad y mujer.

Políticas de cuidados



DIÁLOGOS SOBRE SOCIOECONOMÍA

Precariedad laboral,
informalidad y mujer.
Políticas de cuidados

Editores:

Santos M. Ruesga
Laura Pérez Ortiz
Marta Cebollada Gay

Santos M. Ruesga • Laura Pérez Ortiz • Clemente Ruiz Durán • Fernando Acosta Chávez • Jesuswaldo Martínez Soria • Cristina Linares Pavón • Valéria Pero • Danielle Carusi Machado • Adriana Fontes • Marta Cebollada Gay • Cristina García Sainz • Paloma Moré Corral • Raquel Martínez-Buján • María Leonela Artavia-Jiménez • Shirley Benavides Vindas • Fabiola Quirós Segura • Jérica Lorena Pla

**SENADO DE LA REPÚBLICA
INSTITUTO BELISARIO DOMÍNGUEZ**

COMITÉ DIRECTIVO

Sen. Miguel Ángel Osorio Chong
Presidente

Mtro. Rodrigo Ávila Barreiro
Secretaría Técnica

COORDINACIÓN EJECUTIVA DE INVESTIGACIÓN

Dirección General de Investigación Estratégica

Dr. Jesuswaldo Martínez Soria
Área de Desarrollo Económico y Sustentabilidad

DIÁLOGOS SOBRE SOCIOECONOMÍA.

Precariedad laboral, informalidad y mujer. Políticas de cuidados

Primera edición: 2022.

ISBN: 978-607-8620-49-4

Autores:

Santos M. Ruesga, Laura Pérez Ortiz, Clemente Ruiz Durán, Fernando Acosta Chávez, Jesuswaldo Martínez Soria, Cristina Linares Pavón, Valéria Pero, Danielle Carusi Machado, Adriana Fontes, Marta Cebollada Gay, Cristina García Sainz, Paloma Moré Corral, Raquel Martínez-Buján, María Leonela Artavia-Jiménez, Shirley Benavides Vindas, Fabiola Quirós Segura y Jéssica Lorena Pla.

Editores: Santos M. Ruesga, Laura Pérez Ortiz y Marta Cebollada Gay

Cuidado editorial: Jesuswaldo Martínez Soria

Diseño y formación: Lizbeth Sarai Orozco Nolasco

Coeditores

DR© INSTITUTO BELISARIO DOMÍNGUEZ, SENADO DE LA REPÚBLICA
Donceles 14, Colonia Centro, alcaldía Cuauhtémoc,
06020, Ciudad de México

DR© UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID
Ciudad Universitaria de Cantoblanco, 28049 Madrid, España

Queda prohibida la reproducción parcial o total, directa o indirecta, del contenido de la presente obra, sin contar previamente con la autorización expresa y por escrito del Senado de la República, en términos de lo así previsto por la Ley Federal de Derechos de Autor y, en su caso, por los tratados internacionales aplicables.

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y no reflejan, necesariamente los puntos de vista del Instituto Belisario Domínguez o del Senado de la República.

DISTRIBUCIÓN GRATUITA . Impreso en México.

ÍNDICE

Introducción	7
Santos M. Ruesga, Marta Cebollada y Laura Pérez Ortiz	
CAPÍTULO 1. Informalidad y empleo en América Latina.....	17
Santos M. Ruesga y Laura Pérez Ortiz	
CAPÍTULO 2. Reestructuración del mercado laboral en la pandemia: informalidad y teletrabajo en México	37
Clemente Ruiz Durán y Fernando Acosta Chávez	
CAPÍTULO 3. Efectos de las políticas de formalización sobre el empleo en México, 2012-2018	55
Cristina Linares Pavón y Jesuswaldo Martínez Soria	
CAPÍTULO 4. Informalidad laboral en Brasil: análisis de diferentes definiciones y tendencias recientes.....	75
Valéria Pero, Danielle Carusi Machado y Adriana Fontes	
CAPÍTULO 5. Situación del trabajo del hogar remunerado en México	93
Marta Cebollada Gay	
CAPÍTULO 6. El cuidado no profesional en España, entre el trabajo no remunerado y el remunerado.....	109
Cristina García Sainz	

CAPÍTULO 7. Informal, infravalorado e inestable: el empleo de hogar y cuidados entre crisis	125
Paloma Moré y Raquel Martínez-Buján	
CAPÍTULO 8. Los cuidados en pandemia: un sector en crisis que sostiene la vida.....	141
María Leonela Artavia-Jiménez, Fabiola Quirós Segura y Shirley Benavides Vindas	
CAPÍTULO 9. Entre la producción y la reproducción social: estructura de clases, informalidad y tareas de cuidado en la Argentina contemporánea.	
El impacto de la pandemia COVID-19	159
Jésica Lorena Pla	
Bibliografía.....	177
Listado de autores	197

INTRODUCCIÓN

Santos M. Ruesga

Marta Cebollada

Laura Pérez Ortiz

Editores

La informalidad está presente en nuestras sociedades y, más aún, tras la pandemia provocada por el COVID-19. Por tanto, entender las economías y sociedades en las que vivimos implica analizar el fenómeno de la informalidad, un fenómeno asociado a la precariedad laboral y que, además, en América Latina claramente tiene cara de mujer.

La informalidad es un fenómeno del que ya se ha ocupado la academia desde la década de los años setenta del pasado siglo. Fue entonces cuando la Organización Internacional del Trabajo utilizó este término para hacer referencia al problema del empleo insuficiente, en términos de ingresos, que se observaba en los países en desarrollo y no tanto del desempleo, más propio de economías más desarrolladas. Un empleo que resulta insuficiente para generar ingresos y que, en ningún caso, considera la doble carga de trabajo que las mujeres soportan, pues en buena medida son las que realizan también los trabajos de cuidados y de tareas domésticas en su propio hogar, en este caso, sin remuneración alguna.

En este libro tratamos de abordar los problemas de la informalidad, la precariedad y el trabajo de cuidados. Profundizar en el conocimiento de un fenómeno tan complejo y extendido en el continente como es la informalidad se hace indispensable al plantear las políticas, no solo de empleo, sino también fiscales, presupuestarias y de toda índole, que impulsen el desarrollo sostenible, en aras de alcanzar los Objetivos de Desarrollo sostenible mandados en la Agenda 2030 por las Naciones Unidas.

Porque no se debe obviar que la informalidad en su conjunto y la informalidad del empleo en particular, supone una rémora para cualquier proceso de desarrollo sostenible. Ahora bien, el estudio de la informalidad no se puede separar del contexto institucional, de estructura productiva y de capital humano en el que se inserta. Y el contexto latinoamericano es amplio y variado, de ahí la necesidad de hacer estudios de caso, que ayuden a interpretar el fenómeno en su contexto, con sus características y circunstancias propias, antes de concluir las buenas prácticas de política económica que puedan ser útiles —por replicables— al resto de países y regiones. Porque la informalidad afecta de manera asimétrica según los territorios, lo que hace difícil su interpretación bajo el prisma de un enfoque teórico único y homogéneo: necesita de una mirada profunda a la realidad, con todas sus características económicas, sociales e institucionales a lo largo y ancho de la región latinoamericana.

Es por ello por lo que se presenta este libro, tan necesario en el contexto latinoamericano, con el objetivo de aportar conocimiento sobre la informalidad (interrelaciones, factores económicos, sociales, institucionales, geográficos...) y sus repercusiones sobre el crecimiento y desarrollo económicos. A partir de ese conocimiento se podrán promover las políticas específicas que impulsen la profunda transformación productiva que el continente requiere, en su búsqueda del desarrollo sostenible, con mayores niveles de empleo formal y de más calidad, procesos de mayor productividad y, en definitiva, de menor pobreza y exclusión social.

El eje que aúna todos los temas tratados gira en torno al bienestar, desde la esfera de la socioeconomía. El papel que juega la informalidad en la vulnerabilidad del trabajador y la necesidad de una agenda de cuidados, son temas imprescindibles en el propio desarrollo de la sociedad y de los sistemas económicos.

El contexto de políticas de formalización laboral cuenta con una herramienta de probado alto impacto: la focalización. Realizar leyes y políticas públicas destinadas a un grupo en concreto, con medidas específicas adaptadas a su realidad, incrementa su éxito. Para ello es fundamental, como primer paso, investigar en profundidad las características de esa población. La pertinencia de este estudio radica en el acertado análisis de sectores laborales marcados por su alta feminización y vulnerabilidad. Del estudio de la relación entre informalidad, precariedad, género y labores de cuidado surgirán las principales recomendaciones de esta obra: realizar leyes y políticas públicas focalizadas en sectores laborales muy desfavorecidos, como son el trabajo del hogar remunerado y las labores de cuidado. Leyes y políticas que dignifiquen las labores de cuidado y el trabajo dentro del hogar; que tengan en la formalización, la perspectiva de género y la mejora de condiciones laborales su eje vertebrador. El papel que juega la informalidad en la vulnerabilidad del trabajador y la necesidad de una agenda de cuidados, son temas imprescindibles en el desarrollo del bienestar laboral desde la esfera de la socioeconomía.

Este volumen presenta, además, dos condiciones muy adecuadas a tal finalidad de formalización: por un lado, la incorporación de una perspectiva comparada, mediante el estudio de experiencias internacionales (México, España, Costa Rica y Argentina), ya que el libro presenta un abanico de políticas que se pueden compartir como buenas experiencias extrapolables en otros escenarios. La segunda condición es la incorporación de las repercusiones de la pandemia de COVID-19 sobre estos sectores de trabajo, lo que ha contribuido a ahondar la enorme vulnerabilidad de los mismos, empeorando las frágiles condiciones laborales que ya existían. El contexto de pandemia que vivimos ha afectado en términos laborales más a las mujeres, sobre todo a aquéllas que trabajan en condiciones informales y que han sufrido en primera línea los efectos de la crisis sanitaria, económica y social. Muchas de ellas laboran en el sector de cuidados o de trabajo del hogar remunerado.

El COVID-19 ha puesto la atención sobre la importancia de las labores del hogar y de cuidado. Nos ha mostrado también la importancia de tener leyes que se cumplan y que favorezcan la formalización laboral. Que ayuden a valorar el empleo y mejorar las condiciones en que se realiza. El empleo debe ser fuente de bienestar social y económico. No puede ser un arma divisoria de ciudadanos de primera clase, con derechos laborales frente a los de segunda clase que carecen de los más esenciales.

Es bajo esta perspectiva que nos interesa detenernos en la dimensión de la informalidad y su rol socioeconómico, para debatir acerca de las diferentes repercusiones que este fenómeno tiene en el momento actual, particularmente desde la visión de la Socioeconomía, como ciencia pluri y multidisciplinar, con la intención de extraer conclusiones que aporten al diseño de las políticas públicas.

En este sentido, la **primera parte** del libro que aquí se presenta hace referencia a la precariedad laboral y la exclusión social como principales factores identificadores de la informalidad. La segmentación del mercado laboral nos hace ver el amplio abanico de la precariedad a la que habitualmente se asocia la informalidad, tan extendida en los países latinoamericanos. El libro analiza diferentes aspectos de la informalidad, como su medición, la influencia de las categorías o posiciones laborales sobre las cifras de informalidad, las políticas en favor de la formalización de los trabajadores o los efectos de la pandemia COVID-19 en la informalidad y en modalidades laborales emergentes, como el teletrabajo.

En esta parte se presentan cuatro capítulos, el primero más bien de corte conceptual y contexto sobre el conjunto de la región, en el que se estudia la dinámica del empleo informal en América Latina, mientras los tres siguientes capítulos se centran en estudios de caso, en dos grandes países, como son México y Brasil.

Así, **Santos Ruesga** y **Laura Pérez Ortiz**, profesores en la Universidad Autónoma de Madrid, España, analizan en el capítulo 1 el fenómeno de la informalidad y la dimensión del empleo en América Latina, teniendo muy presente la necesidad de considerar las elevadas cifras de empleo informal en la región, a la hora de promover las políticas específicas de transformación productiva hacia el desarrollo sostenible. El análisis trata de profundizar en la comprensión del fenómeno, no tanto en cuanto a la causalidad estructural, como en cuanto a las interrelaciones que permiten interpretar su significación, como pueden ser el funcionamiento de las instituciones, la modernización del sector público o el capital humano y tecnológico en la región.

Concluyen que la informalidad y la exclusión social son dos situaciones estrechamente vinculadas y actuar sobre la formalización de la actividad informal se ha de realizar bajo un enfoque integral, con un conjunto de medidas que traten de potenciar un crecimiento económico equilibrado, distributivo y sostenible, transformador del sistema productivo y que busquen la mejora de las condiciones de trabajo.

Por su parte, en el capítulo 2, **Clemente Ruiz Durán** y **Fernando Acosta Chávez**, de la Universidad Nacional Autónoma de México, plantean la reestructuración del mercado laboral que la pandemia ha provocado en México, avanzando en la relación entre informalidad y teletrabajo. En su trabajo relacionan las nuevas modalidades laborales surgidas, que se encuentran marcadas por la informalidad y la falta de regulación.

En este trabajo, a partir de la información de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE) clasifican las ocupaciones susceptibles de realizarse en casa, que suponen menos del 30% del total. Asimismo, antes de la pandemia, el porcentaje de empleos informales susceptibles de realizarse desde casa, mayoritariamente en el sector servicios, alcanzaba más de la mitad de los empleos que podían llevarse a cabo en la modalidad de teletrabajo. De manera que la estructura ocupacional del país está fuertemente relacionada con la evolución del teletrabajo y otras modalidades. A esto se une el incremento, durante la última década, de las plataformas digitales como medio de trabajo, de manera que el mercado de trabajo tradicional fue alterado ya antes de la pandemia.

Esto hace necesario desarrollar políticas para promover el teletrabajo decente y productivo, avanzando en nuevos comportamientos y nuevas normas, desarrollando y combinando políticas existentes u otras nuevas, pero en las que los interlocutores sociales desempeñen un papel central aportando las lecciones aprendidas del experimento de teletrabajo pandémico.

Cristina Linares Pavón (Universidad Nacional Autónoma de México) y **Jesuswaldo Martínez Soria** (Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República y Universidad Nacional de México) van más allá de la cuantificación del fenómeno y específicamente analizan los efectos de las políticas de formalización sobre el empleo en México, en el periodo 2012-2018, a raíz de las reformas institucionales en materia laboral (2012) y fiscal (2013). Estas reformas perseguían, entre otras cuestiones, elevar la formalidad en el empleo mediante la regulación de la subcontratación y algunas de las condiciones de las trabajadoras domésticas, así como fomentar la formalización mediante un generoso esquema de tributación para que las empresas informales se inscribieran en el sistema de contribuyentes. Estas reformas representaron un importante esfuerzo gubernamental para la formalización del empleo y el fortalecimiento de las instituciones, y el capítulo aquí recogido trata de analizar, de forma econométrica, los cambios en la probabilidad de que un trabajador fuera formal en ese periodo, con el fin de mostrar evidencias sobre los efectos de dichas políticas públicas implementadas.

A priori, los datos permiten inferir un efecto favorable de las reformas, aunque el trabajo de probabilidades no resulta evidencia que confirme esta afirmación. Lo que da pie a suponer que las políticas tomadas como referencia no hayan tenido los resultados que se les atribuye en cuanto a la formalización del empleo y las cifras que muestran la disminución de la informalidad se expliquen por otras razones y no por estas decisiones de política pública en concreto. De ahí la necesidad de ahondar en los estudios y planificar las evaluaciones de las políticas.

Cambiando de país, **Valéria Pero**, **Danielle Carusi Machado** y **Adriana Fontes** (Universidade Federal do Rio de Janeiro, Universidade Federal Fluminense y Macroplan, Brasil, respectivamente), retoman el análisis de las definiciones de informalidad, necesarias debido a la gran heterogeneidad de formas de trabajo y producción no tradicionales que han ido surgiendo en las últimas décadas, y observan las tendencias recientes, especialmente durante la pandemia, cuando los trabajadores informales resultaron más afectados por las medidas de aislamiento social.

Dentro de la gran heterogeneidad de actividades en el sector informal, gracias a un análisis de las ocupaciones, se puede identificar los tipos de empleo informal que más han crecido durante la reciente pandemia. Una cuestión sí parece clara, y es que solucionar el problema de la informalidad en el empleo pasa por generar más y mejores empleos formales, es decir, transformar la estructura productiva que requiera de mano de obra con contrato de trabajo formal, que permita aumentar la cobertura social de los mismos y asegurar la calidad de los servicios de seguridad social para un conjunto más amplio de la población.

Los trabajos recogidos en este libro evidencian la necesidad de políticas focalizadas de formalización laboral, en buena medida para sectores mayoritariamente ocupados por mujeres y que involucran labores del hogar y de cuidado. Se trata de dos sectores donde la gran

mayoría de población trabajadora es femenina y labora en condiciones de informalidad, con salarios muy bajos y largas jornadas de trabajo. Todo ello las estigmatiza como profesiones poco valorizadas que reproducen patrones de abuso, desigualdad y, muchas veces, de pobreza. Las personas trabajadoras en estos sectores viven un presente y un futuro de exclusión social marcado por la falta de acceso a sistemas de salud públicos por su trabajo, sistemas de previsión social y de pensiones. La fragmentación y precarización ligadas a la informalidad en estos sectores del hogar y del cuidado, mayoritariamente femeninos, han de estudiarse y analizarse en profundidad para encontrar las herramientas legales y de política económica y social que pongan las bases para avanzar a través de la formalización laboral, hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Con esta finalidad, la **segunda parte** del libro contiene cinco capítulos que tratan dos temas: trabajo del hogar remunerado y cuidado de personas en cuatro escenarios diferentes: México, España, Costa Rica y Argentina. Todos ellos incorporan la nueva variable del COVID y sus repercusiones en esos mercados laborales. Es importante señalar que sería deseable que la contribución de los estudios de este volumen sea tomada en cuenta por legisladores para gestar normas que mejoren sustancialmente las condiciones de estas trabajadoras, en estos momentos de inicio de recuperación post pandemia con un contexto vulnerable y cambiante. La ley es fuente de estabilidad y garantía, de seguridad, tan necesaria en momentos actuales para procurar el bienestar laboral de millones de mujeres que trabajan en la informalidad sin un horizonte de mejora.

El capítulo 5 de este libro ha sido elaborado por la profesora del Instituto Tecnológico Autónomo de México, en el Departamento de Ciencia Política, **Marta Cebollada**. Analiza la situación del trabajo del hogar remunerado en México. Reconoce la autora los avances que en materia legal y de política pública se han realizado en los últimos casi tres años en México. Sin embargo, los cambios legales y de políticas públicas no se han traducido en cifras significativas de formalización laboral de este colectivo esencialmente femenino. Es por ello por lo que la autora concluye con la necesidad de innovar nuevas políticas y leyes que, de manera coordinada y multidisciplinar, ayuden a aumentar el número de personas trabajadoras del hogar formales que laboran en mejores condiciones laborales que las actuales. El contexto de COVID-19 afectó principalmente a mujeres que trabajan en la informalidad como son las trabajadoras del hogar remuneradas. Las leyes y políticas deben ayudar a recuperar los niveles de empleo prepandemia en mejores condiciones que las anteriores. Esta debe ser una prioridad que se debe acompañar de medidas de más largo alcance para favorecer la formalización laboral. Medidas de comunicación con mensajes positivos, medidas de fiscalización y de incentivos deben ser establecidas de manera focalizada para este colectivo. Sin duda, la mejor estrategia para que este tipo de acciones focalizadas en el sector del trabajo del hogar remunerado funcione, sería enmarcándolas en una estrategia nacional de fortalecimiento de la formalización laboral que difunda los valores en positivo de ser personas trabajadoras formales que cotizan a los sistemas de seguridad pública existentes en el país.

Los capítulos 6 y 7 abordan el tema del trabajo de cuidados en el contexto de España. Una primera reflexión es la heterogeneidad de este sector laboral. Se trata de un sector marcado por una gran feminización e informalidad que, en el caso de España, cuenta con una población

laboral migrante y muchas veces en situaciones no legales de residencia. Un paso importante ha sido el reconocimiento del trabajo de cuidado por el Estado español como un mercado de trabajo caracterizado por una gran vulnerabilidad y la irregularidad laboral en la que se desarrolla. Si bien se estableció la Ley de Dependencia en España que dio lugar a políticas públicas que favorecieron el reconocimiento y formalización, este sector laboral sigue siendo desarrollado en su mayoría por esquemas familiares, feminizados, con un déficit de dignificación que se proyecta en las malas condiciones laborales y salarios muy bajos. **Cristina García** de la Universidad Autónoma de Madrid, reconoce en su trabajo que los legisladores y servidores públicos deben incluir entre los temas de agenda política la conciliación y corresponsabilidad de las labores del hogar, la necesidad de garantizar condiciones dignas del trabajo de cuidado no profesional, la procuración de servicios públicos de cuidado de calidad (residencias, centros de día o guarderías) y la defensa de los derechos laborales de los cuidadores. La vulnerabilidad del sector expuesta por Cristina García se ha visto incrementada en los dos recientes episodios de crisis vividos en el mundo: la recesión de 2008 y la crisis de la pandemia COVID-19.

Paloma Moré y Raquel Martínez Buján, de la Universidade da Coruña en España, realizan una investigación cuantitativa y cualitativa para evidenciar la transformación del sector de cuidado que ha sufrido un descenso del peso total del empleo femenino consolidando, a la vez, la figura de la cuidadora migrante, en especial proveniente de América Latina. El estudio evidencia que las crisis vividas han supuesto un peligro de retroceso de los derechos adquiridos hasta entonces. Este peligro se combina en estos momentos con el miedo que tienen las trabajadoras a perder su empleo. Todo ello resulta en un incremento de su vulnerabilidad y del aumento del riesgo de laborar en peores condiciones sanitarias, económicas y sociales. El artículo abre la puerta a las investigaciones futuras donde, sin duda, habrá que seguir analizando si el sector laboral pierde peso en el mercado de trabajo y las implicaciones que ello pueda tener. Finalmente, las autoras señalan que, en el futuro, las investigaciones, la legislación y las políticas públicas en este tema, deben tener en cuenta las repercusiones de las recientes crisis en ese mercado de trabajo y en el aumento de la vulnerabilidad de los trabajadores y sus condiciones de trabajo.

El capítulo 8 ahonda en la investigación de las labores de cuidado durante la pandemia desde el contexto latinoamericano. Las autoras del capítulo son **María Leonela Artavia-Jiménez, Fabiola Quirós Segura y Shirley Benavides Vindas** de la Universidad Nacional de Costa Rica. El estudio de las tres investigadoras proyecta la tensión entre trabajo productivo y reproductivo que se entremezclan con fenómenos demográficos como la migración. Ello hace que las labores de cuidado se caractericen de manera general por una gran falta de valorización y una alta precarización. La pandemia actual COVID ha agudizado estas características y ha profundizado tanto su precarización como la pérdida de empleos en el sector. Por ello, la dignificación de la actividad y la mejora de sus condiciones pasa por valorizar este tipo de labores y fomentar el bienestar de sus trabajadores a través de políticas públicas. Se trata de redimensionar la visión reproductiva y su relación con la esfera productiva para procurar una equidad efectiva y justicia social.

Finalmente, el capítulo 9, elaborado por la Dra. **Jésica Lorena Pla** del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas y la Universidad de Buenos Aires, profundiza en el análisis de la desigual distribución de las tareas de cuidado que se producen entre la pobla-

ción activa de la Argentina urbana contemporánea. Mediante una metodología cuantitativa analiza el sector y el impacto que el COVID ha supuesto en estas labores y entre las clases sociales, de acuerdo al género. El estudio evidencia un hecho muy interesante, a saber, la desigualdad en la realización de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, aun cuando ambos se encuentran activos laboralmente. Además, el texto pone de manifiesto la disparidad de tareas de cuidado según género: las mujeres se encargan generalmente las tareas de cuidado más “pesadas” al interior del hogar, como la limpieza, mientras que los hombres se ocupan de “hacer las compras-trámites”. Esta disparidad de funciones recae en mayor medida en las mujeres, pero sobre todo en las que trabajan de manera informal. Ellas realizan mayoritariamente las tareas del hogar. Esta situación de partida se vio incrementada por las repercusiones del COVID que aumentaron las labores de cuidado de las mujeres al interior del hogar, donde además de su trabajo se incrementaron las tareas domésticas. Fue entre las mujeres donde se generó un trabajo extra y una sobrecarga de funciones que van a ahondar mucho más la disparidad existente anteriormente y marcada por un componente de género.

El estudio finaliza con una reflexión que sin duda marca la segunda mitad del libro. Hay una relación empíricamente contrastada entre informalidad, género femenino y mayor carga en labores de cuidado que queda claramente evidenciada. Esta relación se proyecta en una desvalorización de la labor femenina en el hogar y malas condiciones de trabajo de las cuidadoras. Cuide o no a su familiar, la mujer, remunerada o no, sufre malas condiciones de trabajo, muchas horas de trabajo en condiciones informales, sin acceso a sistemas de seguridad social y bajos salarios. A esas circunstancias, además, muchas veces se suma las labores de cuidado en su propio hogar y con su propia familia. Es una tríada informalidad-género femenino-labores de cuidado que hay que tratar, a través de leyes que apuesten por regular las labores de cuidado con perspectiva de género y pasando siempre por la formalización laboral. Esas leyes deben dar lugar a políticas públicas que permitan valorar las condiciones de trabajo. Sólo dando valor a las condiciones de trabajo se podrá valorar el trabajo en sí mismo. No se puede dar valor a lo que no se cuida ni se dignifica. Condiciones de trabajo decentes, formales y sobre todo iguales. Ese es el gran aprendizaje que nos deja este estudio.

La igualdad debe llegar a través de leyes y políticas laborales entendidas como instrumentos de desarrollo social, de lucha contra la desigualdad. Sólo a través de estas herramientas legales y políticas conseguiremos una sociedad más justa, más igualitaria y desarrollada. El trabajo decente legislado, regulado e inspeccionado es la escalera hacia la movilidad social ascendente. Pero solo se puede regular lo que se conoce bien. Por eso, este libro es tan pertinente porque evidencia los efectos de la informalidad sobre las economías, pero también sobre la desigualdad social y en especial de las mujeres. Se trata de un insumo, un aporte de la evidencia científica al servicio de los Diputados y Senadores y de los servidores públicos para contribuir, entre academia y los poderes Legislativo y Ejecutivo, a las sociedades modernas e igualitarias que todos merecemos.

Es por ello que conviene destacar la colaboración que, por primera vez, se ha realizado entre la Universidad Autónoma de Madrid y el Instituto Belisario Domínguez (IBD) del Senado de México. Esta colaboración, suscrita mediante una carta de intenciones en la que se acor-

daron responsabilidades compartidas entre las dos entidades, ha facilitado la participación del investigador Jesuswaldo Martínez Soria, del IBD, y la edición y publicación de la obra; con el fin de promover proyectos de investigación que generen conocimiento científico y evidencias útiles para el trabajo parlamentario.

Hemos de expresar nuestro más cordial agradecimiento a los autores de los trabajos que aquí se presentan, pues sin su contribución el presente libro no hubiera sido posible. Nos congratulamos por la sensibilidad que manifiestan todos ellos al tratar de desvelar, con su trabajo científico, los entresijos de una realidad, como es la informalidad, extensa, a veces poco considerada. La comprensión de este fenómeno, sin duda, resulta fundamental para el diseño de una adecuada y exitosa estrategia de políticas públicas encaminadas hacia desarrollo sostenible.

Asimismo, queremos aprovechar la oportunidad para trasladar nuestro agradecimiento a todos y todas las participantes en el I Workshop Internacional sobre Informalidad, origen de estos trabajos, que celebramos a finales de 2020. En dicho evento tuvimos ocasión de poner a debate estas ideas y contrastar con las opiniones al respecto de otros académicos estudiosos del tema o simplemente interesados en el mismo.

CAPÍTULO 1

INFORMALIDAD Y EMPLEO EN AMÉRICA LATINA¹

Santos M. Ruesga

Laura Pérez Ortiz

Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo
Grupo de Investigación SET-LASE
Universidad Autónoma de Madrid

¹ Este capítulo se ha elaborado revisando, modificando en parte el análisis y actualizando la información estadística y lo escrito en Ruesga (2021).

La economía atraviesa actualmente un período de examen de conciencia con respecto a sus desequilibrios raciales y de género. Pero la diversidad geográfica permanece en gran parte ausente de la discusión. La economía no será una disciplina verdaderamente global hasta que también hayamos abordado este déficit (Rodil, 2021).

Resumen

En el transcurso del último medio siglo las *actividades informales* han sido una constante en el vulnerable e inestable proceso de desarrollo registrado en América Latina. El empleo informal ha estado siempre presente en este periodo, alcanzando cifras que han superado en varios países más de la mitad del volumen global de empleo.

A lo largo de estos años el fenómeno en cuestión ha estado sujeto a diferentes interpretaciones, aunque en la mayoría de los casos se confirma que el fenómeno es una rémora en el horizonte de cualquier proceso de desarrollo sostenible. Al margen del enfoque teórico en el que nos apoyemos para entender su existencia —con escasa atención desde los ámbitos más convencionales—, los datos macroeconómicos de los que disponemos nos indican que la informalidad se relaciona de forma directa con bajos niveles de presión fiscal o con escasos volúmenes de gasto social, entre otras potenciales interpretaciones del fenómeno.

En este capítulo trataremos de analizar el comportamiento del empleo informal en la dinámica de los mercados de trabajo latinoamericanos, atendiendo a la diversidad geográfica del fenómeno en el contexto mundial, pero también en el ámbito regional.

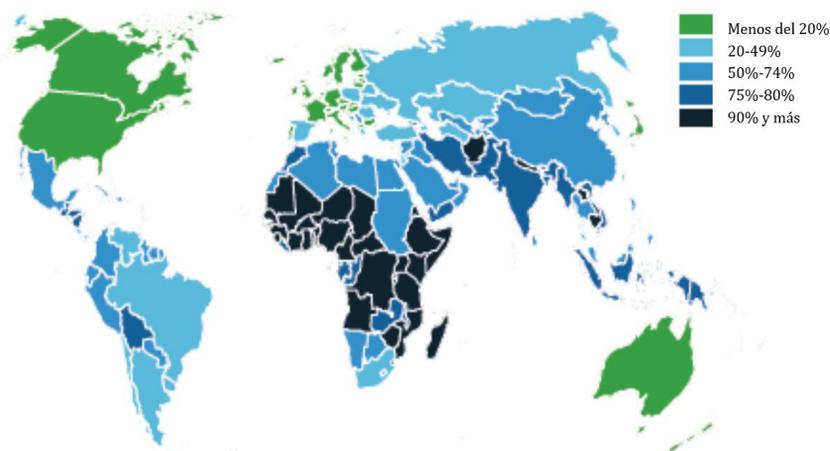
Palabras clave: Informalidad, mercado de trabajo, empleo informal, política económica, comportamiento económico, América Latina.

1. INTRODUCCIÓN

Desde hace más de cincuenta años el fenómeno de la informalidad se ha ido conceptualizando, estimando e incluso tratando desde el plano de la política económica, con el fin de buscar fórmulas para su erradicación o al menos para minimizar sus efectos sobre la dinámica de desarrollo, en el contexto de todo tipo de economías (avanzadas, emergentes o atrasadas).

Además de los avances habidos en el terreno del análisis académico sobre el fenómeno, desde todos los planos de las Ciencias Sociales, la informalidad es un fenómeno que genera profunda preocupación a gobiernos de todo signo y a los organismos internacionales. Pero esta preocupación es, sin duda, más profunda en unos lugares que en otros, dadas las asimétricas características del fenómeno en la dimensión geográfica. De ahí la escasa atención que el mismo ha recibido por el enfoque teórico convencional que, como apunta Dani Rodrik, no atiende a distinciones y/o singularidades, debido a las diferencias geográficas del desarrollo socioeconómico.

Figura 1.1. Distribución geográfica del empleo informal en el mundo (% sobre total empleo) (2016).



Fuente: OIT (2018:13).

En consecuencia, la necesidad de promover políticas específicas para impulsar una profunda transformación productiva orientada al desarrollo sostenible, entre otros en el continente latinoamericano, ha de tener presente las elevadas cifras de empleo informal, en aras de reconvertir la informalidad en procesos de mayor productividad y empleo de mucha mayor calidad.

En esta perspectiva e interpretando los Objetivos de Desarrollo Sostenible —proclamados por Naciones Unidas (NN.UU.)—, se puede enfatizar, siguiendo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la importancia del trabajo decente para el desarrollo sostenible —en el Objetivo 8—, que proclama la necesidad de “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Y en torno a ello, este último organismo consideraba que “la elevada incidencia de la informalidad es un gran desafío para la realización de trabajo decente para todos y el desarrollo inclusivo y sostenible.” (ILO, 2018:1)

También la OIT estima que, en la década actual, la economía informal emplea a más del 60% de la población activa en el mundo (ILO, 2018)², distribuido de forma claramente asimétrica a lo largo de la geografía mundial (véase la figura 1.1), con cifras superiores al 50% en la mayor parte de África, América Latina y también en buena parte de Asia.

En este capítulo trataremos de analizar el comportamiento del empleo informal en la dinámica de los mercados de trabajo latinoamericanos, atendiendo a la diversidad geográfica del fenómeno en el contexto mundial, pero también en el ámbito regional.

² Sin contabilizar el trabajo utilizado en actividades productivas no mercantiles, como el trabajo doméstico, cuya estimación supondría aumentar significativamente estas cifras de informalidad. “La mayor parte del trabajo que realizan las mujeres no se reconoce, no se valoriza y no se contabiliza. Como no se reconoce y no se pone en valor, no tiene valor económico, ni siquiera monetario...” (Castro, 2017).

2. EL EMPLEO INFORMAL

Desde un punto de vista conceptual, conviene observar cómo en la literatura académica se utilizan multitud de términos diferentes para referirse al fenómeno en estudio pero que difieren, a menudo, no solo semánticamente sino también en sus contenidos precisos. Hablamos como si fueran conceptos semejantes de *economía sumergida* y de *economía informal*, de *dinero negro*, de *empleo irregular*, de *empleo atípico* (ILO, 2016) o de *empleo informal*. La precisión del concepto que estamos utilizando en cada momento es fundamental de un lado, para definir las pertinentes metodologías de estimación cuantitativa del fenómeno, pero también, y de otro, para adecuar las medidas que se arbitren para la emersión o la reducción del espacio de difusión del mismo³.

Así pues, los conceptos de *economía sumergida* y *empleo informal* tienen ya un largo recorrido en el debate académico, desde que en la década de los setenta del siglo pasado el estudio de la *economía sumergida* adquiriera entidad y se expandiera entre los investigadores sociales de los países desarrollados. La OCDE hablaba, hace ya algunas décadas, de “Producción Legal no Declarada” como concepto definitorio de la *economía oculta*, con el fin de proceder a su estimación.

En perspectiva histórica, era habitual identificar de modo diferenciado el fenómeno de la ocultación de la actividad económica, tal como se manifiesta entre distintas áreas geográficas según su nivel de desarrollo, de un lado, en los países desarrollados (en general, denominada como *economía* o *empleo sumergidos*) y, de otro, en los países en desarrollo o emergentes (denominada, habitualmente, *economía informal*).

De este modo, hace unas décadas, en definiciones previas, la conceptualización del *empleo informal* resultaba más laxa (empleos del sector informal, incorporando al mismo el registrado por empresas, todas con una plantilla con tamaño inferior a 10 trabajadores). No obstante, el marco conceptual sobre el fenómeno ha ido convergiendo, en aras, básicamente, de la cuantificación, lo que exige definir con la mayor concreción posible las fronteras entre uno y otro lado del binomio formalidad/informalidad. Ahora se opta por una definición de carácter legal, que tipifica con mayor precisión a los asalariados, según la “formalidad” o

Tabla 1.1. Tipología del empleo.

TRABAJO	AUTÓCTONO	Empleo doméstico		
		Empleo ilegal		
		Empleo informal		
		Empleo formal		
	INMIGRANTE	Segmento superior	Segmento intermedio	Segmento inferior

Fuente: Elaboración propia.

³ Para una revisión amplia de la terminología utilizada al referirse al fenómeno, véase Ruesga (1986 y 1988), Schneider y Enste (2000), Easton (2001), OECD (2002 y 2009) o Maloney (2004), entre otras múltiples referencias.

no de su vínculo con el empleo, y a los no asalariados, según la declaración o no (a efectos administrativos y/o fiscales) del resultado de sus actividades, lo que se acerca al primigenio concepto de *empleo sumergido* utilizado en los países más desarrollados⁴.

Centrándose en el empleo y teniendo en cuenta una compleja tipificación del trabajo originario del mismo (véase la tabla 1.1), la Organización Internacional del Trabajo, define el “empleo informal” como un concepto en el que se incluyen los siguientes tipos de trabajo:

(i) autoempleados en sus propias empresas del sector informal, (ii) empleadores empleados en sus propias empresas del sector informal, (iii) ayudas familiares en empresas del sector formal o informal, (iv) miembros de cooperativas de productores informales, (v) empleados que tienen empleos informales en empresas del sector formal o informal o como trabajadores domésticos retribuidos en los hogares; (vi) autoempleados enrolados en la producción de bienes exclusivamente para su uso final por sus hogares, si ellos son considerados empleados, dado que la producción comprende una contribución importante al total del consumo de los hogares.

Y a estos efectos se considera que los empleados tienen trabajos informales si sus relaciones laborales no están sujetas, legalmente o en la práctica, a la legislación laboral nacional, la fiscalidad de la renta, la protección social o el acceso a ciertos beneficios del empleo (tales como el aviso anticipado del despido, la indemnización por despido, el pago en cómputo anual o la prestación por enfermedad) (ILO, 2012 y 2013), en última instancia sujetos a la normativa laboral-contractual y fiscal vigente en cada país, lo que acerca este concepto, como se ha señalado, al de empleo sumergido.

En síntesis, podemos observar ahora cómo el fenómeno de la informalidad sigue un discurso conceptual más homogéneo para el conjunto de países del planeta, que permite ampliar el horizonte del análisis comparado y, quizás, también el debate teórico, reforzando, a nuestro juicio, alguno de los enfoques más heterodoxos que contemplan en su análisis la existencia de una amplia diversidad geográfica en la distribución cuantitativa y cualitativa del fenómeno en cuestión.

3. AMÉRICA LATINA EN LA INFORMALIDAD DEL EMPLEO EN EL MUNDO

3.1 La dimensión del empleo informal

Es mucho lo que se ha avanzado ya en el conocimiento empírico del empleo informal, en general y estadístico, en particular. Se cuenta con numerosas estimaciones sistemáticas acerca de su importancia relativa en los mercados laborales de todos los países del mundo.

⁴ No obstante, la OIT insiste, a estos efectos, que “Los datos sugieren que no todos los trabajadores ingresan a la economía informal por la misma razón. Vale la pena señalar que, en 2015, al adoptar la Recomendación Núm. 204, los mandantes de OIT de países de todo el mundo acordaron que la mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal no lo hacen por elección, sino como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal y por carecer de otros medios de sustento” (ILO, 2018:49).

Particularmente, la Oficina Internacional del trabajo (OIT) y otras agencias internacionales, a menudo en colaboración con ella, vienen desarrollando una intensa labor de estimación del empleo informal e interpretando desde diferentes disciplinas del campo de la Socioeconomía el papel que juega el fenómeno en el conjunto de los mercados laborales, en diferentes escenarios y ámbitos geográficos. La figura 1.1 ya mostraba estas importantes diferencias en cuanto a la dimensión de fenómeno, por países, en un mapa mundial.

Y como muestra la figura 1.2, centrándonos en la diversidad geográfica del fenómeno, los niveles más altos de empleo informal se sitúan en África, particularmente en el área subsahariana. Pero también se estiman cifras muy elevadas en América Latina, así como en Asia Oriental.

En este sentido sabemos, por extracción del común denominador de las diferentes estimaciones sobre el empleo informal existentes, que el fenómeno afecta de forma asimétrica según los territorios, en función de sus características económicas, sociales e institucionales. De ahí la dificultad de su interpretación con un enfoque teórico simétrico o monolítico, con las herramientas convencionales al uso de la disciplina económica.

En líneas generales, se observa un cierto descenso del fenómeno de la informalidad en el conjunto del mundo, desde la última década del pasado siglo hasta el momento actual. Así también ocurre en la mayor parte de las áreas territoriales en las que podemos clasificar las diferentes economías nacionales y en todos los grupos territoriales contemplados por su nivel de desarrollo (figura 1.3).

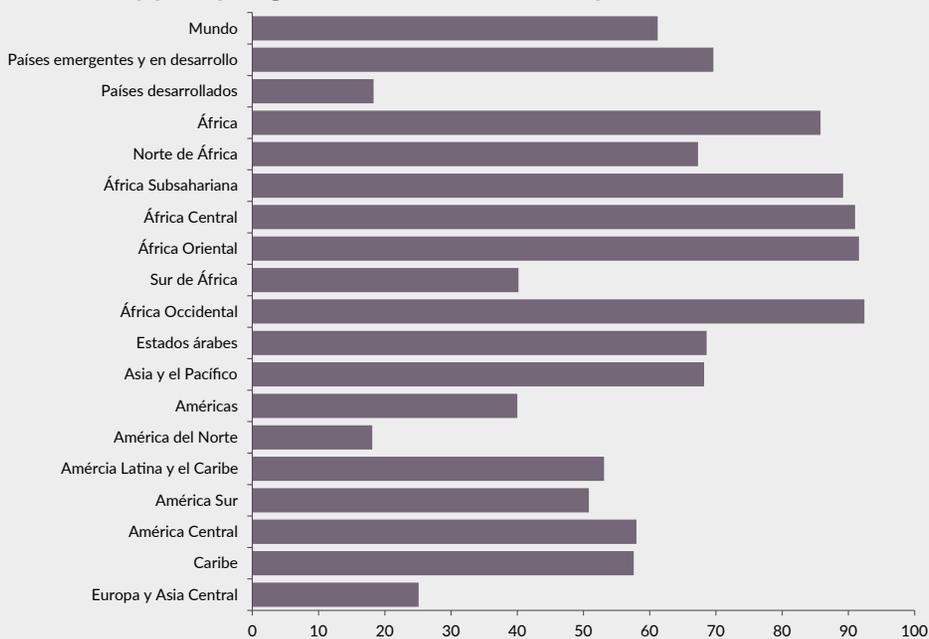
La figura 1.3 muestra la misma forma de distribución por agrupaciones de países, según regiones geográficas y/o niveles de desarrollo. De ambos, se deduce cómo la mayor concentración de economía sumergida/informalidad en el empleo se concentra en África, en los países árabes y en América Latina, espacios tipificados por la situación de “en desarrollo” de las naciones que lo componen. Y, al mismo tiempo, la media de Europa y Asia Central, compuestas, en su mayor parte, por economías avanzadas, figura en la parte más baja de este ranking de informalidad en la actividad económica (IMF, 2018) y en el empleo.

En las figuras 1.2 y 1.3 se muestran los países de renta baja, donde se puede clasificar a una gran parte de las economías latinoamericanas con índices de economía sumergida sustancialmente elevados respecto a los otros grupos en los que clasifican a las naciones, en la perspectiva del desarrollo socioeconómico.

En este contexto, América Latina se mueve, en general en elevadas tasas de informalidad en el empleo, con cifras inferiores a las de África, por ejemplo, y por debajo de la media mundial pero muy por encima de la que registran en conjunto los países desarrollados del planeta.

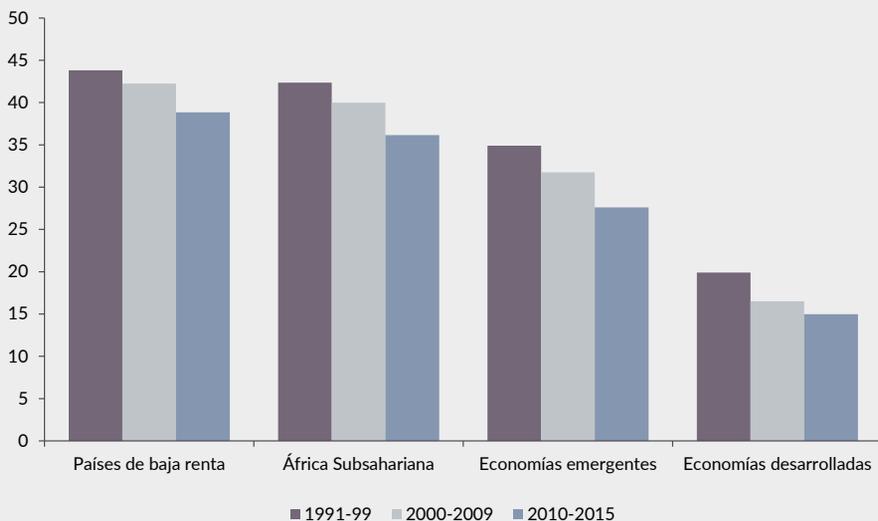
La dispersión de la informalidad con respecto al volumen de empleo en AL es elevada, moviéndose entre cifras cercanas al 20%, en el caso de Uruguay (figura 1.4) y más del 90% en Haití o valores similares en Centroamérica (El Salvador, Nicaragua u Honduras). Lo que responde a asimetrías importantes entre los países del subcontinente latinoamericano en

Figura 1.2. El empleo informal en el mundo por regiones y por tipologías de desarrollo (% del empleo total) (2016).



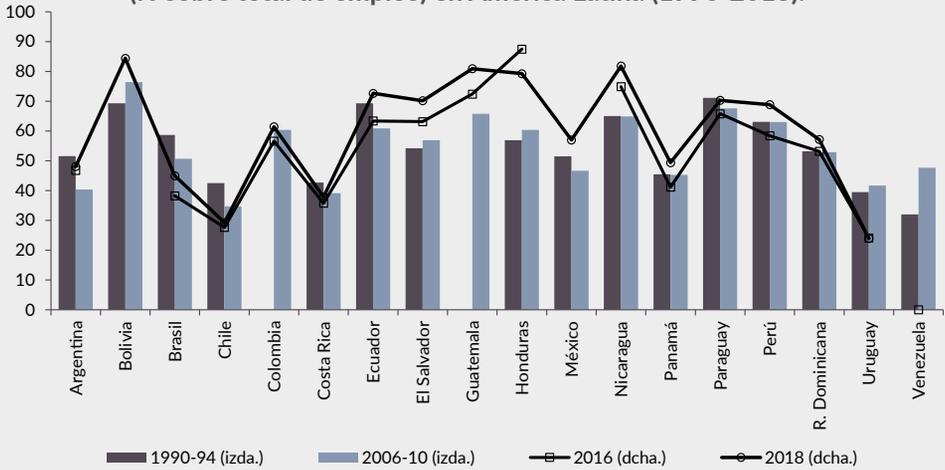
Fuente: Elaboración propia con datos IMF (2018).

Figura 1.3. Evolución de la economía sumergida en el mundo por regiones (% del PIB estimado).



Fuente: Elaboración propia con datos IMF (2018).

Figura 1.4. Evolución del empleo informal (% sobre total de empleo) en América Latina (1990-2018).



Fuente: Elaboración propia con datos de Corbacho, Fretes Cibils y Lora (2013:102) y WBDataBank.

sus niveles de desarrollo alcanzado y, al mismo tiempo, en la calidad de las instituciones económicas, políticas y sociales desarrolladas.

En este sentido, y a pesar de la posible heterogeneidad en la recogida de información al respecto, se puede constatar en una secuencia larga de tiempo una ligera tendencia ascendente, en contraste con lo indicado con anterioridad para el conjunto del planeta y algunas áreas geográficas y económicas, en las cifras relativas de informalidad laboral en AL. Particularmente, en los países menos desarrollados de ese territorio, en tanto que en los más desarrollados (Uruguay, Chile o Costa Rica) la tendencia es precisamente la contraria (véase la figura 1.4).

De este modo, y en su conjunto, se puede observar tras estos perfiles cómo América Latina habría de ser considerada un paradigma en cuanto a la extensión de la denominada economía informal se refiere y a su dinámica.

3.2 La interpretación estructural del empleo informal

Estas evidencias empíricas nos pueden llevar a interpretar la causalidad estructural que se puede atribuir a la existencia y persistencia del fenómeno y que, simultáneamente, puede explicar bien la distribución territorial relativa del empleo informal a lo largo del mundo.

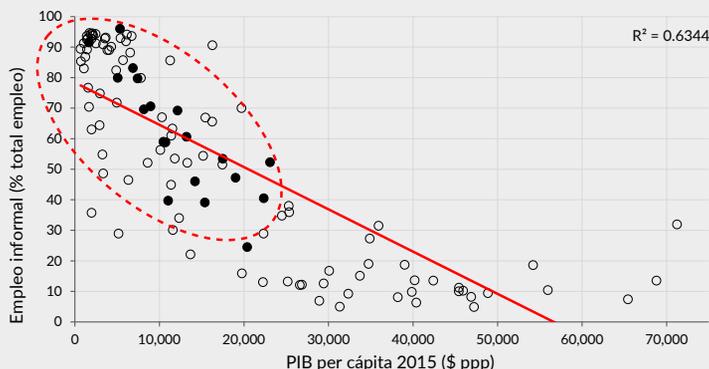
Todos estos datos muestran, de manera gráfica y numérica, la elevada correlación (inversa) existente entre desarrollo socioeconómico y dimensión de la informalidad. A menores niveles desarrollo mayor presencia de la economía sumergida y del empleo informal, con incrementos en sus cifras relativas en las últimas décadas, para los espacios geográficos menos desarrollados.

Tal relación, en términos estáticos, es nítida cuando se compara el potencial económico de los países, reflejado en su nivel de productividad (PIB per cápita), con la dimensión relativa de la informalidad (en términos de empleo informal sobre el total de la ocupación). Como muestra la figura 1.5, tal relación, para el conjunto de los países del mundo es descendente, tendencia que también se pone de manifiesto en esta figura para los países de América Latina (encerrados en el ovalo rojo y con círculos negros en la figura 1.5). A mayor productividad menor importancia relativa de la informalidad.

No obstante, conviene insistir en que Latinoamérica no es una realidad homogénea, ni política ni económicamente hablando. De ahí que observemos diferencias importantes en el nivel de informalidad que se registra por países (figuras 1.4 y 1.5). Sin duda, hay una estrecha y directa relación entre niveles de renta y, particularmente, de productividad del trabajo e informalidad, lo que dibuja el ranking en esta materia entre las economías latinoamericanas. En los primeros niveles de informalidad se sitúan los países caribeños, algunos centroamericanos y los del Pacto Andino. En los niveles más bajos, comparativamente hablando, se situarían los países del cono sur.

La evolución experimentada por el fenómeno, desde que tenemos noticias, información y preocupación por el mismo, ha descrito dos periodos marcadamente diferentes en LA. Según PREALC (1990) hasta los años noventa del siglo pasado y arrancando en la década de los sesenta, se observa un proceso descendente, que podría corresponder, muy en líneas generales, a una dinámica de modernización de parte de las economías latinoamericanas, con un fuerte efecto expansivo. Tras la década pérdida de los años ochenta, la secuencia parece cambiar y las estimaciones de las que disponemos (tanto de lo que denominamos *economía sumergida*, como del *empleo informal*) parecen indicar un repunte del fenómeno, o, según qué países, al menos un estancamiento del mismo. Parece como si la región se hubiera sumergido en un ciclo circular, donde la existencia de la informalidad constriñe sus posibilidades de crecimiento, deteriorando aún más la calidad institucional, efecto que, a su vez, potencia la expan-

Figura 1.5. Productividad (PIB per cápita en PPP) (2015) y empleo informal (2016) (los países de América Latina en los círculos negros) (n=115).



Fuente: Elaboración propia con datos IMF (2018) e ILOSTAT.

sión del empleo y las actividades informales. Destaca quizás la situación de Uruguay que, a tenor de las estimaciones disponibles, parece estar superando mejor, en las últimas décadas, la situación de informalidad en el empleo, que venía siendo ya favorable con respecto a la región.

3.3 Informalidad y sector público

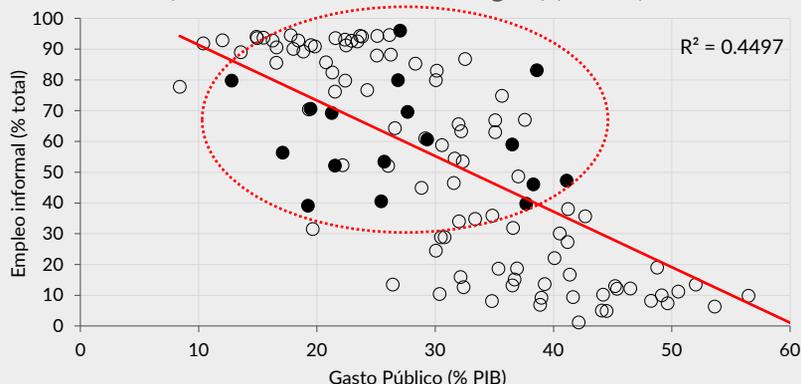
Avanzando un poco más en la comprensión de fenómeno, se observa cómo la relación del volumen relativo de informalidad tiene también relación inversa con diferentes variables que tradicionalmente se han considerado como indicadores de nivel de desarrollo, pero que, al mismo tiempo, se suelen interpretar como determinantes de la propia expansión o contracción de la informalidad⁵. Y esto es observable tanto en la global del planeta como en el ámbito latinoamericano.

Internándose en la causalidad estructural del fenómeno de la informalidad se puede explicar bien la distribución territorial en el mundo de este fenómeno. Si, como se ha señalado, en líneas generales se observa un cierto descenso relativo de la informalidad en el conjunto mundial y en la mayor parte de las áreas territoriales en las que podemos clasificar las diferentes economías nacionales, resulta de sumo interés establecer un conjunto de interrelaciones del fenómeno en cuestión para entender la significación del mismo, desde un punto de vista interpretativo, que ya no estrictamente causal.

En ese sentido, de interpretación de los determinantes del fenómeno, se ha realizado un ejercicio para relacionar el nivel de la *economía sumergida* en más de un centenar y medio de países, con varios factores fundamentales en los procesos de desarrollo socioeconómico y, por tanto, con la hipotética dinámica de transformación productiva con él relacionado.

⁵ Para un análisis empírico de determinantes de la informalidad en diversos países del mundo, véase Friedman et al. (2000).

Figura 1.6. Gasto público (2015) versus empleo informal en el mundo (América Latina: círculos negros) (n=114).



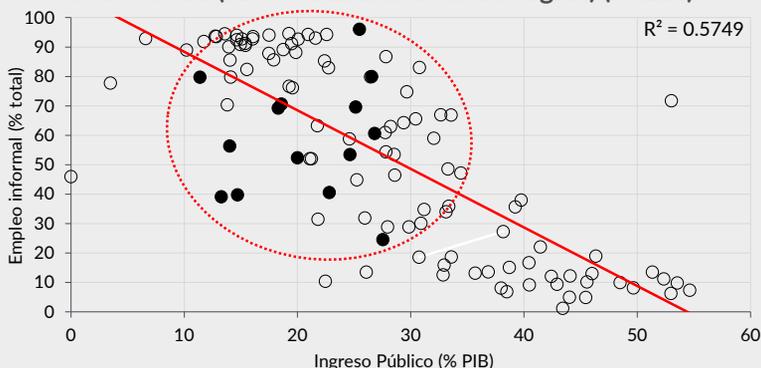
Fuente: Elaboración propia con datos de WBDatabank y IMF (2018).

Acudiendo, de un lado, a las estimaciones por países de la tasa de empleo informal realizadas por la OIT y, del otro, a las estadísticas homogeneizadas que ofrece la Base de Datos del Banco Mundial sobre diferentes variables (para un amplio número de países) podemos obtener algunas conclusiones primigenias sobre las características del fenómeno, con carácter general.

Con vistas a profundizar en cierto modo la interpretación a la hora de ofrecer una casuística de causalidad del fenómeno, y en contradicción con una versión muy extendida en el discurso neoliberal, no hay indicios de que una mayor presión fiscal redunde, necesariamente, en un mayor nivel de economía sumergida. Más bien, como sugiere la figura 1.7 ocurre lo contrario, pues parece que a menor presión de los gastos que realizan los Estados (representado en la figura por el cociente entre los gastos totales del sector público y el PIB respectivo) el valor estimado de la economía sumergida asciende. Parece más bien que habríamos de relacionar esta última situación con un mal funcionamiento de las instituciones reguladoras de los sistemas económicos nacionales, que pueden dificultar, en mayor o menor medida, la iniciativa económica, a causa de la ineficiencia las regulaciones establecidas, hecho que, a su vez, está íntimamente relacionado con la escasez de recursos públicos.

O sea, que si admitimos que uno de los entornos que favorece la existencia de cifras elevadas de informalidad son las complicaciones administrativas de una burocracia estatal ineficiente y las limitaciones de una escasa y obsoleta infraestructura económica, los caminos de solución pasan más bien por su modernización y/o expansión, lo que exigirá inversión pública y, por tanto, recursos para ello. En todo caso como no estamos definiendo una relación causal, podemos interpretarlo también en la dirección contraria, a mayor nivel de economía sumergida, menor recaudación fiscal, en la línea que plantea, por ejemplo, la OCDE (2012). En este sentido se ha señalado que “la informalidad es más frecuente cuando el marco regulador es más gravoso, la calidad de los servicios del Gobierno para las empresas es deficiente y el poder de supervisión y aplicación de las leyes por parte del Estado es débil” (Loayza, 2010:6). Es decir,

Figura 1.7. Presión fiscal (2015) versus empleo informal (% empleo total) en el mundo (América Latina: círculos negros) (n=114).



Fuente: elaboración propia con datos de WBDatabank y IMF (2018).

el coste de la regulación es superior a su beneficio para los agentes económicos implicados (Ruesga Benito et al, 2013). O, lo que es también concordante con lo dicho, la baja calidad de las instituciones, relacionada de forma inversa con el gasto público (particularmente, con la inversión, pero también con las transferencias a empresas y familias) y, por ende, con el nivel de presión fiscal, que determina el volumen de recursos públicos para inversión y transferencias.

Parece, entonces, que más allá de la presión fiscal o el gasto público que caracterice a un determinado país, los determinantes de la informalidad en el empleo no estarían afectados tanto por el nivel cuantitativo (en % PIB) de estas variables —más bien al contrario— como por el funcionamiento más o menos inclusivo (en la terminología conceptual de Acemoglu y Robinson, 2012) de las instituciones de todo orden. Funcionamiento ineficiente, que llevaría aparejado elevados niveles de corrupción⁶ y de fraude fiscal, vinculadas ambas situaciones a una baja tasa de moralidad fiscal en sus poblaciones (Novo-Corti, et al, 2020).

3.4 Informalidad y capital humano y tecnológico

Si se compara la informalidad con el nivel de desarrollo del capital humano, medido por el Índice elaborado a tales efectos por el Banco Mundial, con el capital humano y tecnológico, la relación, como cabría esperar, es de carácter inverso (figura 1.8). Es decir, a mayor valor del índice (mayores niveles relativos de capital humano), menor incidencia de la economía sumergida o de la informalidad.

En suma, los países en los que no se ha alcanzado un razonable nivel desarrollo cualitativo de sus recursos laborales disponibles, navegan en elevadas cifras de informalidad. Lo que, su vez, puede interpretarse como un factor limitante para el avance de la calidad del factor trabajo, del capital humano propio (léase educación, aprendizaje, etc.). A conclusiones similares llegan Loayza (2010)⁷ o la OIT (ILO, 2018). Así, esta última estima la siguiente relación entre empleo informal y nivel educativo alcanzado (véase la tabla 1.2).

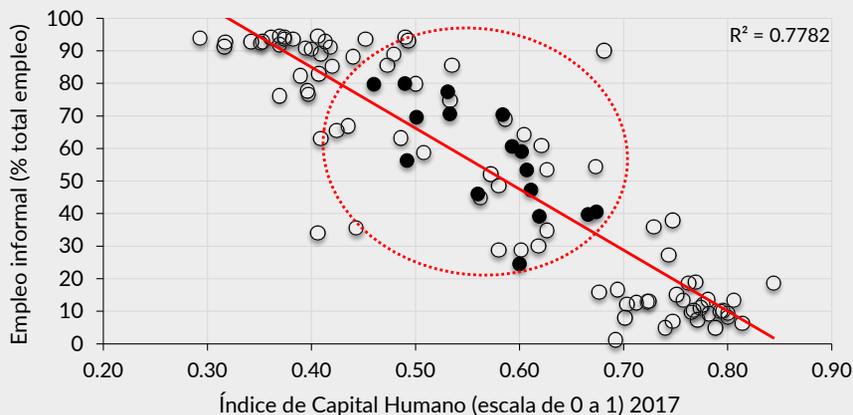
Tipología país/nivel educativo	Todos los países	Países emergentes y en desarrollo	Países desarrollados
Sin educación	85.2	86	30.2
Primaria	73.6	76.6	22.2
Secundaria	41.1	49.7	9.3
Terciaria	17.7	21.5	10.8

Fuente: ILO (2018:136-147).

⁶ De hecho, la corrupción es una de las variables a las que se recurre sistemáticamente al evaluar el volumen de economía/empleo informal a través de modelos de ecuaciones estructurales, tal como los que utiliza, por ejemplo, el profesor Schneider (2006).

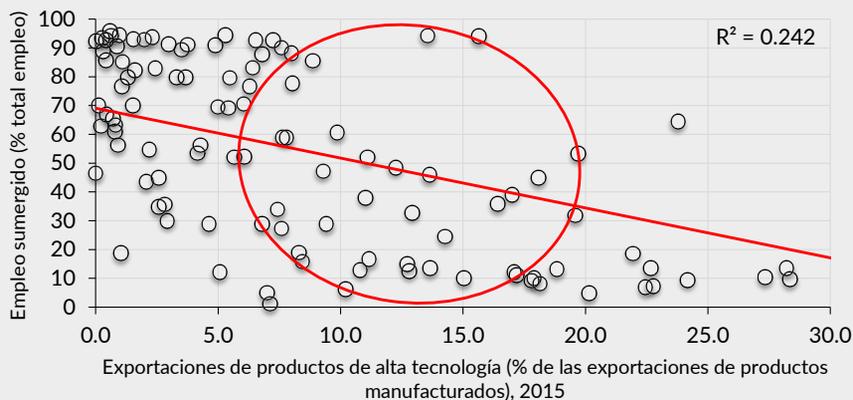
⁷ “Una mayor escolarización reduce la informalidad al incrementar la productividad laboral y, por consiguiente, hacer que las normas laborales sean menos restrictivas y las ganancias formales sean potencialmente mayores” (Loayza, 2010:19).

Figura 1.8. Nivel de capital humano en el mundo (2015) (de 0 a 1) versus empleo informal (% empleo total) (2016) (América Latina: círculos negros) (N=118).



Fuente: Elaboración propia con datos de WBDataBank y IMF (2018).

Figura 1.9. Exportaciones de productos de alta tecnología (% de las exportaciones de productos manufacturados) (2017) en el mundo versus empleo informal (% empleo total) (2016) (América Latina: círculos grises). (N=117).



Fuente: Elaboración propia con datos de WBDataBank y IMF (2018).

Como se puede observar, en todo tipo de países, las personas con menor nivel educativo alcanzado muestran los mayores índices de informalidad en el empleo. Las diferencias son particularmente acusadas en los países emergentes y en desarrollo, con un abanico de informalidad por niveles educativos, de menor a mayor, que va del 86% del empleo total al 21%, frente a cifras mucho más moderadas, pero también con acusada intensidad entre los menos educados, en los países desarrollados.

Concentrando este tipo de análisis en los países de LA registrados en ambas variables, los datos indican resultados en la misma dirección que para el conjunto de países representados en la figura 1.8. Muestran mejores posiciones Uruguay, Chile o Costa Rica, con mayores niveles capital humano y menores cifras relativas de empleo informal

Por otro lado, el mismo tipo de relación, inversa, se observa al relacionar el volumen de economía sumergida, por países, con un indicador de incorporación de la tecnología a los sistemas productivos, cual es la importancia relativa de las exportaciones de alta tecnología sobre el total de exportaciones de manufacturas⁸ (véase la figura 1.9).

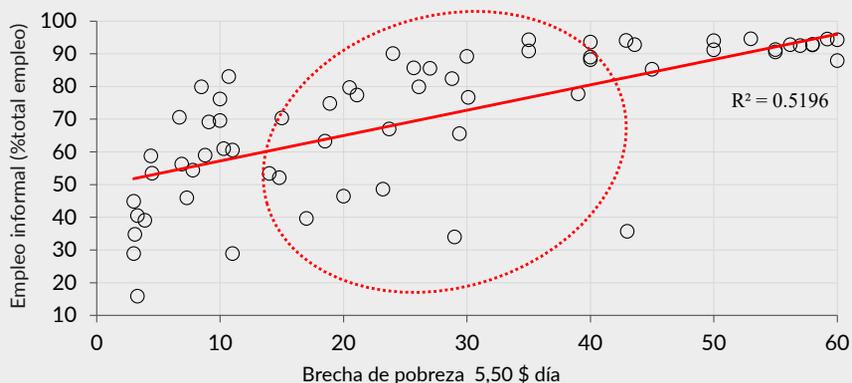
De igual modo que en el caso anterior, son Costa Rica y Uruguay los países de AL que se sitúan en mejor posición en cuanto al nivel de este binomio de indicadores: mayores tasas de exportación relativa de productos de alta tecnología y menor nivel de informalidad en el empleo.

3.5 Informalidad y pobreza

En suma, desarrollo e informalidad no parece que caminen en la misma dirección, a tenor de lo analizado en los párrafos anteriores. Y, en este sentido, conviene señalar, cómo la informalidad está relacionada, de forma directa, con la materialización más relevante del subdesarrollo, como

⁸ Dado que estamos estableciendo solamente relaciones simples entre variables, que no indican causalidad, puede servir este tipo de indicadores, aunque, en este caso concreto, habría que matizar su representatividad debido a la incorporación de innovación tecnológica en los procesos productivos. Dada la generalización de producción a través de cadenas globales de valor, este indicador, en determinados casos, no necesariamente muestra con claridad un *ranking* de países según su capacidad de innovación tecnológica. Algunos países pueden asumir el rol de plataformas exportadores para ciertas partes de una cadena global de valor (sería el caso, por ejemplo, de México, para algunos tipos de componentes electrónicos) sin que ello signifique un elevado nivel de desarrollo, o más en concreto, de capacidad de captación o innovación tecnológicas interna.

Figura 1.10. Brecha de pobreza \$5.50 por día (2011 PPP-no incluye países desarrollados) (%) versus empleo informal (2016) (% total empleo). (N=66).



Fuente: Elaboración propia con datos de WBDatabank y IMF (2018).

es la pobreza de una parte significativa de la población⁹. Tal como se observa en la figura 1.10, la relación entre el grado de informalidad (nivel de economía sumergida sobre PIB) y pobreza muestra una relación positiva. Y este tipo de relación, como se señala con anterioridad, no indica causalidad, pero sí marca una tendencia en cuanto a la dinámica cuantitativa de ambas variables. La OIT refrenda esta hipótesis, señalando que “existe una clara relación positiva entre pobreza e informalidad; así las personas en situación de pobreza se enfrentan a índices mayores de empleo informal, aunque se observan disparidades significativas”¹⁰ (ILO, 2018:48).

También en este terreno, en la figura 1.10, Chile o Costa Rica muestran un menor nivel en la brecha de pobreza, en el contexto latinoamericano, asociado a una baja tasa de informalidad.

4. FORMALIZAR LA INFORMALIDAD EN LATINOAMÉRICA

Cabe suponer que la lógica del mercado, como forma de organización económica y social, seguirá imponiéndose, en LA o en otras partes del planeta, si no hay fenómenos (de movilización social) que amenacen su hegemonía como discurso ideológico. Se evoluciona hacia un mundo más integrado comercial y financieramente, pero, como se ha puesto en evidencia en las dos últimas crisis económicas y financieras globales que el planeta ha padecido, exacerbando las desigualdades económicas —en la distribución de la renta y del patrimonio— y sociales.

Las políticas tradicionales de protección social, atributo tradicional de las izquierdas (socialdemócratas, con viejos o nuevos actores) en el mundo de las economías avanzadas, están siendo paulatinamente desactivadas. Y ello sin haber alcanzado aún a toda la población mundial. Han perdido su capacidad de movilización de la mayoría social, que solo se orienta ya por impulsos defensivos ante el deterioro de los derechos humanos y de conquistas sociales vinculadas al Estado de Bienestar, alcanzados en décadas precedentes.

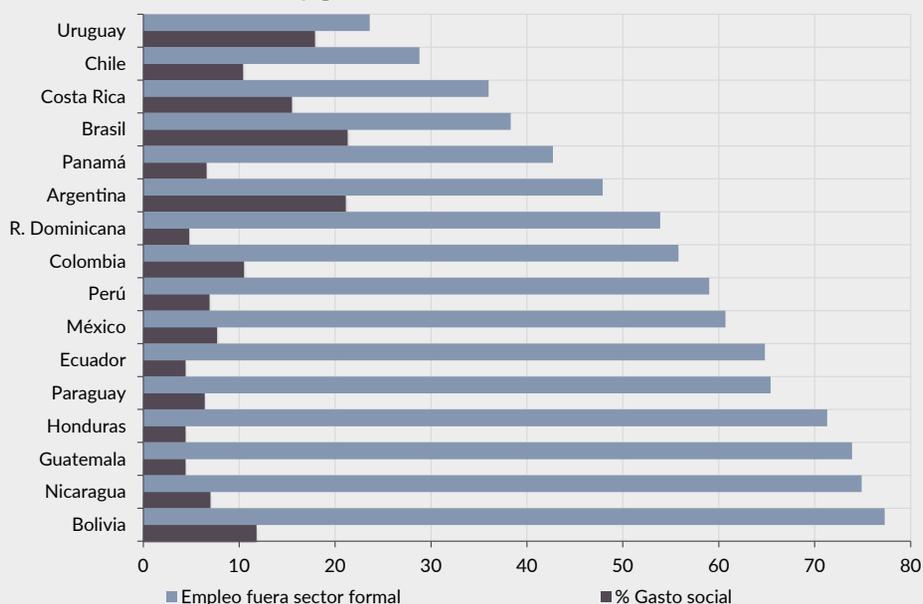
9 No obstante, para valorar esta afirmación en su justa medida conviene tener en cuenta que “la informalidad es consustancial al propio capitalismo, en el contexto de regulaciones institucionales dinámicas que definen el marco de actuación de la formalidad. Así pues, se puede interpretar como un elemento simbiótico de los diversos capitalismos, en cada una de sus fases de desarrollo y no como un residuo del pasado, de preteridos modos de producción (“historicidad de la informalidad”, Pérez Sainz, 1991).

Como el marco y el contexto en el fenómeno, la informalidad es un fenómeno dinámico, que cambia al compás del avance tecnológico, el cual impulsa modificaciones sustanciales del conjunto de la estructura productiva y del marco institucional que la regula. Entrando en el discurso de la causalidad, los cambios institucionales derivados, como aportaría el enfoque de corte neoclásico, afectarán al ámbito de expansión efectiva de la informalidad.

Su proyección de futuro estará condicionada por la aparición de nuevas modalidades de ocultación, en simbiosis con las modificaciones generales de la estructura productiva (transformación productiva) e institucional y, no siempre y/o en todas sus facetas y variedades, con vínculos estrechos con la dinámica de la pobreza” (Ruesga, 2021:108).

10 Aunque, matiza, “los hallazgos reconocen las limitaciones de este análisis conjunto de empleo (una medida basada en individuos) y pobreza (una medida basada en hogares). Este enfoque tiene presente que la pobreza resulta fuertemente afectada por el tamaño y la composición del hogar” (ILO 2018:48). Véase nota anterior.

**Figura 11. Empleo fuera del sector formal (2014-2016)
y gasto social en LA (% PIB).**



Fuente: Elaboración propia sobre datos World Bank Database.

El principal sujeto articulador de las relaciones del pasado, el trabajo, se diluye, en una sociedad más líquida (Bauman, 2006) (el valor del trabajo, la responsabilidad, el matrimonio o la crianza se iban ya desvaneciendo en virtud de una revolución industrial imparabla que dio paso, en todo orden de cosas, a un mundo más desigual y, por extensión, más precario) y de traslación del riesgo de la parte superior de la pirámide social y económica hacia las bases amorfas (Beck, 2001) (capital liberado de compromisos y pactos sociales y trabajo flexible). En este mundo de recomposición continua de las bases ideológicas del discurso neoliberal (Crouch, 2011), la pauperización de la condición de vida de las clases subordinadas puede ser el corolario de estas tendencias. Lo que habrá de significar la apertura de espacios de la informalidad para la expansión de nuevas representaciones de la informalidad productiva y laboral.

En este contexto cabe insistir que la dualidad es creciente en el mercado laboral. Como ha señalado la OIT “El empleo asalariado representa sólo la mitad del empleo mundial y el restante adopta formas como el trabajo por cuenta propia o actividades económicas familiares. Además, solo una cuarta parte de los trabajadores tiene una relación laboral estable, a tiempo completo y con contrato permanente” (ILO, 2014).

Al tiempo que el avance de la denominada financiarización de los sistemas productivos es contribuyendo a aumentar la brecha salarial y la propia dualidad laboral aludida (Ruesga, 2012:81-83).

Todo ello en un contexto creciente de avance de la robotización, expresión más avanzada del desarrollo tecnológico aplicado a los sistemas productivos, en el que se abren camino de modo inexorable nuevas formas de relación laboral. Formas que, más allá de las profecías milenaristas sobre la desaparición del trabajo¹¹, acentúan la dualidad y, potencialmente, la expansión de nuevos caminos hacia la informalidad en todos los sectores productivos vinculada a la individualización ascendente de dichas relaciones laborales, en el siglo XXI.

A resultas de lo dicho, podemos concluir, en primera instancia, que informalidad y exclusión social son dos situaciones estrechamente vinculadas, de forma particular en el caso de los países de Latinoamérica y el Caribe (Ruesga, 2020).

La labor social del Estado, sin duda, aporta una explicación relevante, aunque parcial, a la conclusión del párrafo anterior. En el escenario latinoamericano, los mayores niveles de informalidad, en el empleo, se relacionan negativamente con el nivel de gasto público en prestaciones sociales, indicador a su vez de la escasa entidad de la labor de los gobiernos en la batalla contra la pobreza y la exclusión social (figura 1.11).

Teniendo en cuenta lo dicho, para abordar el análisis de las medidas implementadas para la lucha contra la informalidad se requiere, de un lado, un conocimiento detallado de los agentes que en ella participan y su comportamiento económico (nivel microeconómico) y, de otro, establecer algunas hipótesis sobre el funcionamiento de las economías en su conjunto, y en particular de sus instituciones regulatorias, en presencia de actividades no declaradas y por extensión de empleo irregular o informal (nivel macroeconómico).

Adicionalmente, y como resulta obvio, es imprescindible contar con la voluntad política suficiente y expresa, por parte de las autoridades públicas, para poder no solo diseñar tales medidas sino para su implementación, seguimiento y evaluación.

A este respecto son varios los organismos internacionales que han llevado a cabo análisis sobre la economía informal, con el fin de desarrollar un abanico de instrumentos para conseguir la desaparición del fenómeno o, al menos, su reducción. La Oficina Internacional del Trabajo, por ejemplo, viene desarrollando una labor intensa en este sentido vinculado a la campaña que desde hace años está llevando a cabo para la expansión del “trabajo decente”. La intervención en el ámbito de la informalidad sería interpretada por este organismo, por ende, como una parte sustancial de la lucha contra el trabajo no decente.

En esta perspectiva se plantean los caminos más adecuados para definir el tránsito de la *economía informal* a la formal, particularmente en el caso latinoamericano, concluyendo en la necesidad de actuar en diversos ámbitos estratégicos diferenciados:

- a) En los enfoques de la política Económica. En temas como la iniciativa empresarial; competencias profesionales; financiación; gestión; acceso a los mercados; la orga-

¹¹ Mitología que popularizó Jeremy Riffkin a mediados de los noventa del pasado siglo, en su difundido ensayo sobre el “fin del trabajo” (Riffkin, 1995).

nización y representación: diálogo social y ampliación de la protección social; establecimiento de pisos de protección social y de sistemas de seguridad social (Lund, 2009)

- b) En un cambio legislativo que atienda al entorno normativo, incluida la observancia de las normas internacionales del trabajo y los derechos fundamentales y a la igualdad: género, estado serológico, origen etnológico, raza, casta, edad, discapacidad.
- c) Con estrategias de desarrollo que signifiquen estrategias de crecimiento y generación de empleo de calidad, así como estrategias de desarrollo local (rural y urbano).

Este conjunto de actuaciones ha de incluir un abanico de medidas que busquen potenciar el crecimiento económico equilibrado, distributivo y sostenible, necesariamente vinculado a la transformación del tejido productivo, y acompañado de la expansión de medidas típicas contenidas en el concepto del Estado de bienestar y centradas en la mejora de las condiciones de trabajo.

Quizás lo interesante del tratamiento de la OIT de la transición de actividades sumergidas hacia la formalidad es la metodología de actuación que desarrolla, entendiendo que las medidas a adoptar han de desarrollarse y aplicarse bajo la guía de un *enfoque integral*.

Este enfoque contempla simultáneamente medidas encaminadas a mejorar la productividad de las actividades informales y promueve el desarrollo de normas que mejoren el funcionamiento de los sistemas productivos, incorporando más información y más capacitación, simplificando los procesos y, destacado, haciendo partícipes de las actuaciones y sus diseños a los representantes de las partes implicadas, a través de un fructífero, democrático e intenso diálogo social.

Junto a las normas a desarrollar es preciso, a criterio de este enfoque integral, promover incentivos de todo orden que coadyuven a fomentar la formalidad empresarial, así como la vinculación a los sistemas de seguridad social, con aproximaciones específicas en el marco legislativo. Por último, la OIT otorga un papel también esencial a la fiscalidad, no solo como mecanismo de represión de los comportamientos fraudulentos (con mejora de los mecanismos administrativos a tal efecto existentes) sino, también y de forma destacada, abogando por una mayor cultura social del cumplimiento fiscal alterando incluso los mecanismos represivos tradicionales por fórmulas específicas de incentivos a la formalización. Diferenciando actuaciones según los diferentes colectivos laborales y su función económica que operan en el territorio de la informalidad, la OIT recomienda (OIT, 2014) el diseño de medidas específicas para trabajadores asalariados, autoempleados o trabajadores domésticos, dentro del marco de integración de estrategias y actuaciones que contempla el enfoque que está impulsando esta institución especializada del grupo de Naciones Unidas.

Concluyendo, la OIT señala que los ámbitos prioritarios concretos de su programa de trabajo y de la cooperación técnica (con relación a la economía informal) deberían hacer hincapié especial en eliminar las barreras que impiden hacer realidad los principios y derechos fun-

damentales en el trabajo, en particular los marcos jurídicos e institucionales. Y determinar las barreras que existen en la aplicación de las normas de trabajo más pertinentes para los trabajadores de la economía informal y ayudar a los acuerdos tripartitos a desarrollar leyes, políticas e instituciones que apliquen esas normas.

Por tanto, se requiere un enfoque de formalización de la economía informal que sea integral en cuanto a su planteamiento, pero específico con respecto al contexto en el que se va a aplicar, considerando la idiosincrasia específica de cada país, lo que se refiere al diseño y la práctica. En este contexto se habrían de concretar la inserción de los siguientes objetivos: 1) crear más y mejores empleos, registrar los negocios informales y regular los empleos informales; es decir promover un sistema productivo mucho más eficiente que absorba la mano de obra disponible generando mayores niveles de productividad del trabajo; 2) extender la protección del Estado a la fuerza laboral informal, especialmente a los trabajadores pobres y 3) aumentar la productividad de los negocios informales y los ingresos de la fuerza laboral informal.

Todo este conjunto de actuaciones para emerger la economía informal tiene que adecuarse en cualquier ámbito económico geográfico, pero ha de estar en los países emergentes, como LA en su conjunto, donde las necesidades de formalización y normalización de la actividad empresarial, así como la protección del trabajo y el aumento de la productividad —resultado de una paulatina transformación del tejido productivo, estructural y sectorialmente hablando— en el espacio informal son más acuciantes.

Finalmente, no debe interpretarse que el fenómeno de la informalidad (o alguna de sus variantes conceptuales y/o semánticas) es patrimonio exclusivo de LA e incluso de los países emergentes, sino que el fenómeno también sobrevive y, a tenor de lo apuntado por una parte mayoritaria de los analistas del fenómeno, sobrevivirá, a menudo con intensidad, en los países desarrollados.

CAPÍTULO 2

REESTRUCTURACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN LA PANDEMIA: INFORMALIDAD Y TELETRABAJO EN MÉXICO

**Clemente Ruiz Durán
Fernando Acosta Chávez**

Universidad Nacional Autónoma de México

Resumen

El mercado laboral en México sufrió un fuerte ajuste en la pandemia, apareciendo nuevas formas de organización del trabajo. En este ensayo se documenta el surgimiento de estas nuevas opciones impulsadas por la economía digital que han dado lugar a escenarios no previstos anteriormente en la legislación y que, por lo mismo, de no regularse adecuadamente abren la puerta a nuevas formas de informalidad laboral, dificultando aún más su regulación. El artículo propone cambios en la forma de monitorización de los empleos para incluir las nuevas formas de organización laboral.

Palabras clave: informalidad, teletrabajo.

1. EL MERCADO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA: UNA NARRATIVA DEL AJUSTE

La economía mexicana ya se encontraba en un escenario de bajo crecimiento en el periodo previo a la pandemia por la COVID-19. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el crecimiento del PIB medido a partir de la variación porcentual respecto al trimestre inmediato anterior comenzó a ser negativo desde el tercer trimestre de 2019, situación que se acentuaría con el desarrollo de la pandemia a lo largo de 2020, llevando a un colapso del PIB para 2020 de -8.5%, el peor desplome en la historia reciente del país.

La caída de la actividad económica en 2020 no sólo se expresa en el decrecimiento del PIB. El menor dinamismo económico implicó que un buen número de unidades económicas cerraran, algunas de manera temporal y otras tantas de manera permanente. La *Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas* levantada por el INEGI en tres rondas mostró que, en 2020, el 93.2 y 86.6 por ciento de las empresas experimentaron algún grado de afectación derivado de la pandemia (para la primera y segunda rondas respectivamente con información de referencia a abril y agosto de 2020), para febrero de 2021 la persistencia de la pandemia muestra que el grado de afectación se situó en 85.5 por ciento.

En este escenario, el *Estudio sobre la Demografía de los Negocios* para 2020 de INEGI mostró los resultados sobre los establecimientos que sobrevivieron, nacieron y murieron entre mayo de 2019 a septiembre de 2020. Sobresale que, de los 4.9 millones de establecimientos micro, pequeños y medianos del sector privado y paraestatal registrados en los Censos Económicos 2019, 3.9 millones habían sobrevivido 17 meses después del Censo, mientras alrededor de un millón de establecimientos (20.8% del total) dejaron de operar

definitivamente. En contraste, surgieron alrededor de 619 mil unidades económicas, con lo que el saldo neto fue una pérdida de alrededor de 391 mil unidades económicas, una gran parte asociada a los efectos de la pandemia.

Para atender la emergencia de la pandemia COVID-19, la principal medida para disminuir los contagios fue el confinamiento. Esta disposición se vio reflejada en menores niveles de actividad en las unidades económicas en las que la presencia de los consumidores *in situ* era habitual. Los sectores que vieron decrecer en mayor cuantía su PIB en 2020¹² fueron los Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos (-53.7%); Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas (-43.5%); Transportes, correos y almacenamiento (-20.7%); Construcción (-17.4%) y Otros servicios excepto actividades gubernamentales (-14.6%). El confinamiento conllevó así a diversos ajustes en el mercado laboral. Con base en los datos de la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE), en abril de 2020 el total de ocupados había descendido en alrededor de 12.5 millones de personas al pasar de 55.8¹³ millones de personas en marzo a 43.3 millones de personas en abril. En los siguientes meses, el número de ocupados estimados se incrementó a 43.6 y a 48.3 millones de personas correspondientes a mayo y junio de 2020. A la par que se perdían empleos, las ocupaciones que se mantenían también tuvieron algunos ajustes.

En primera instancia, en este estudio se examina el cambio entre la ocupación formal e informal durante 2020 y enseguida se examinan los ajustes relacionados con las ocupaciones y el teletrabajo.

2. CRECIMIENTO DE LA INFORMALIDAD COMO RESPUESTA ANTE LA CRISIS

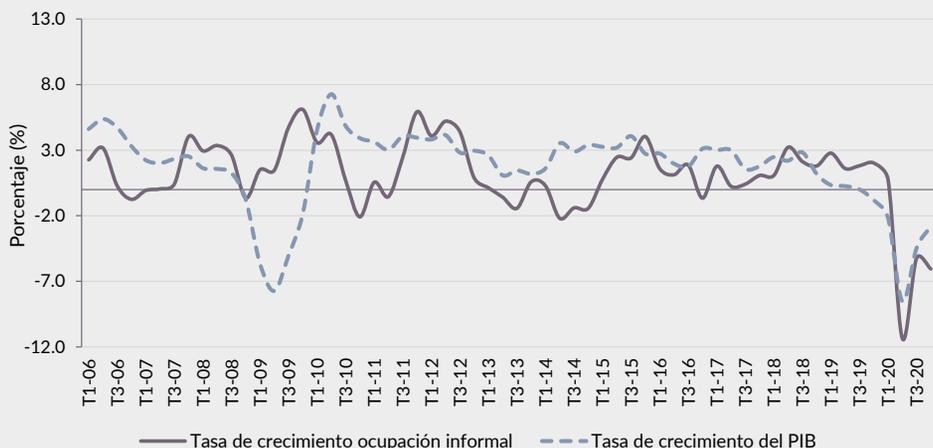
El mercado laboral en México se caracteriza por la alta presencia de la informalidad laboral. Ruiz (2017) señala que el problema de la informalidad es esencialmente estructural. Con datos de la ENOE, la tasa de informalidad laboral de 2005 a 2020 ha sido en promedio de 58.1%, es decir más de la mitad de los ocupados se encuentran en esa situación.

La tasa de informalidad laboral ha descendido entre el cuarto trimestre de 2005 y el mismo trimestre de 2020 al pasar de 59.6% a 55.6% (equivalentes a 25.6 y 29.7 millones de personas). No obstante, como se muestra en la figura 2.1, el número de personas ocupadas en la informalidad tiende a crecer (o al menos mantener su nivel) en periodos en los que el PIB cae. Así se aprecia en los trimestres de 2009, cuando el PIB se contrajo luego de la crisis financiera de 2008 y cuando el PIB mantuvo tasas de crecimiento positivas a partir de 2013, predomi-

¹² A partir del promedio simple de las variaciones porcentuales respecto al mismo trimestre del año anterior en 2020.

¹³ Dato proveniente de la ENOE. INEGI indica que los datos de la ETOE no son estrictamente comparables con los de la ENOE, pero sirven como referencia de los ajustes en el mercado laboral debidos a la pandemia.

Figura 2.1. Tasas de crecimiento de la ocupación informal y del PIB (2006-2020, trimestral).



Nota: Variaciones porcentuales respecto al mismo trimestre con respecto al año anterior.

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2021), Sistema de Cuentas Nacionales y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Informalidad.

naron caídas en el número de ocupados informales. Finalmente, conforme el crecimiento económico se desaceleró a partir de finales de 2018, el número de ocupados informales mantuvo su ritmo de crecimiento y sólo comenzó a decrecer a partir de 2020 junto con el PIB.

Las condiciones sin precedentes en relación con la crisis económica derivada de la pandemia por la COVID-19, muestran que el ajuste en el mercado laboral mexicano incluyó caídas en la ocupación formal como en la informal. Con datos de la ENOE, en el primer trimestre de 2020, el total de ocupados formales ascendía a 24.3 millones de personas, mientras los ocupados informales ascendían a 31.1 millones de personas (para una tasa de informalidad laboral de 56.1%). En tanto, para el tercer trimestre la ocupación formal había descendido en alrededor de 900 mil empleos frente a una caída de 3.4 millones de empleos informales. Esta mayor caída en el empleo informal se reflejó en una menor tasa de informalidad, que alcanzó 54.2% en el tercer trimestre de 2020 desde 56.1% registrado en el primer trimestre del mismo año. No obstante, para finales de 2020, el empleo formal e informal comenzaron a recuperarse de manera diferenciada, el empleo formal se incrementó en alrededor de 300 mil personas mientras los ocupados informales aumentaron en 2.1 millones de personas. De esta manera, la tasa de informalidad recuperó terreno y se ubicó en 55.6% en el cuarto trimestre de 2020.

Los datos más recientes, correspondientes al primer trimestre de 2021 muestran que aún no se recuperan los niveles de empleo prepandemia. El total de ocupados ascendió a alrededor de 53 millones de personas, aún lejos de los 55.4 millones de personas en el mismo trimestre del año anterior. El empleo formal se ubicó en 23.8 millones de personas y el informal en 29.2 millones de personas (0.5 y 1.9 millones de personas menos que las ocupadas en el primer trimestre de 2020 respectivamente).

3. REESTRUCTURACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN LA CRISIS: SURGIMIENTO DEL TELETRABAJO

Al ajuste en términos de ocupados formales e informales, el mercado laboral en México observó el surgimiento generalizado del teletrabajo o empleo a distancia. Frente al confinamiento y las restricciones derivadas de la pandemia por la COVID-19, las unidades económicas experimentaron diferentes afectaciones e instrumentaron distintas medidas que impactaron las ocupaciones y empleos que generan. La *Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19* del INEGI nos ofrece un primer acercamiento a estos aspectos. La mayor parte de las unidades económicas o empresas sufrieron alguna afectación en sus actividades. En el tercer levantamiento de la encuesta, 73.8 % de las empresas habían experimentado disminución de ingresos, 50.2% baja demanda y 29.2% escasez de insumos o productos (los porcentajes fueron de 85.1%, 67.6% y 31.6% respectivamente en el primer levantamiento).

A la par de las afectaciones anteriores, en el tercer levantamiento, 18.4% había realizado reducción de personal y 13.2% redujo remuneraciones y/o prestaciones (14.3% y 17.8% respectivamente para el primer levantamiento). En las empresas que presentaron ese tipo de afectaciones, la reducción de personal alcanzó en promedio 37.6% y la reducción de remuneraciones y/o prestaciones 39.4% (44.9% y 49.7% respectivamente en el primer levantamiento).

La *Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19*, considera también información sobre la adopción permanente de medidas operativas por parte de las empresas para hacer frente a la situación. Sobresalen medidas como las ventas por internet (25.8% de las empresas a nivel nacional), la oferta de nuevos bienes y servicios (15.7%) y la adopción de turnos de trabajos distintos a los habituales (9.5%). Las medidas operativas de las empresas para enfrentar la pandemia han tenido repercusiones en las ocupaciones que mantienen y generan. Entre las medidas que mayor repercusión tienen sobre las personas ocupadas se encuentra la relacionada con el teletrabajo. Los datos de la referida encuesta señalan que, a nivel nacional, 5.7% de las empresas instrumentaron el trabajo en casa, como parte de sus medidas operativas. La instrumentación de esta medida fue diferente de acuerdo con el tamaño de las empresas. En las empresas grandes 30.4% optó por esta medida, en tanto, sólo 10.8% de las empresas PyMES y 5.1% de las microempresas aplicaron teletrabajo.

La posibilidad de ajuste mediante teletrabajo no sólo depende del tamaño de las empresas. Se relaciona fuertemente con el sector de actividad y el tipo de ocupaciones que las personas desarrollan. El estudio pionero de Dingel y Neiman (2020) se concentró en identificar el número de trabajos que pueden realizarse desde casa con base las características de las ocupaciones con información para Estados Unidos. Con la clasificación de las ocupaciones que realizaron estos autores encontraron que 37% de los empleos en Estados Unidos podrían realizarse enteramente desde casa. Además, trasladaron su clasificación de ocupaciones a 85 países y encontraron una relación directa entre el nivel de ingreso promedio del país y el porcentaje de empleos que pueden realizarse desde casa. En sus estimaciones, para México alrededor de 22.3% de los empleos podrían realizarse desde casa.

Otros trabajos han realizado estimaciones similares del total de empleo que puede realizarse desde casa en distintos países y entre países. Gottlieb et al. (2020) examinan las implicaciones del teletrabajo para los países en desarrollo. Para los autores, la posibilidad de trabajar desde casa depende del tipo de ocupación, de manera que, si una ocupación implica el uso de alguna infraestructura o maquinaria o la interacción física con compañeros de trabajo o clientes, las posibilidades de realizarse en casa son nulas. De igual manera, influye el nivel de desarrollo promedio de los países y la especialización sectorial de la economía junto con la ubicación de las personas, ya sea en ámbitos urbanos o rurales (menores posibilidades de trabajo en casa conforme predominan trabajos relacionados con la agricultura, el autoempleo o mayor población en áreas rurales).

Para México, Monroy-Gómez-Franco (2020) también estima el porcentaje de empleos que pueden realizarse desde casa. Al seguir la metodología de Dingel y Neiman (2020) encuentra que entre 20 y 23% de los empleos en México pueden realizarse desde casa y que se trata, además, de empleos con los mayores ingresos laborales.

4. ESTIMACIONES DE INFORMALIDAD Y TELETRABAJO

En este trabajo aplicamos la metodología seguida por Dingel y Neiman (2020) a los datos laborales en México. La fuente de información empleada es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para los trimestres disponibles del año 2020 y primero de 2021. A partir de la clasificación de ocupaciones susceptibles de realizarse en casa, de Dingel y Neiman (2020)¹⁴, y trasladada a las ocupaciones de México mediante las tablas de correspondencia entre el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) 2011 y la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, 2008 (CIUO-08). Sin realizar algún ajuste adicional, estimamos que en promedio para 2020, 28.3% (28.6% para el primer trimestre de 2021) de los empleos en México son susceptibles de teletrabajo o de realizarse desde casa. La figura 2.2 muestra el porcentaje de empleos que puede realizarse desde casa en México entre el cuarto trimestre de 2018 y el primer trimestre de 2021.

Un aspecto que no se ha analizado, corresponde a la distribución del teletrabajo de acuerdo con su condición de formalidad. En las estimaciones realizadas para 2020 encontramos que, del total de empleos susceptibles de realizarse desde casa, en promedio 44.2% corresponden a empleos informales (para el primer trimestre de 2021 este porcentaje fue de 40.3%). Es importante notar que, dada la particular evolución de los empleos formales e informales en 2020, este porcentaje difiere de lo observado en promedio en los trimestres de 2019, periodo en el cual en promedio 52.5% de los empleos que podían realizarse en teletrabajo eran informales. La figura 2.3 muestra los empleos susceptibles de realizar desde casa o teletrabajo informales como porcentaje del total de empleos en esa situación.

¹⁴ Los autores emplean la *Occupational Information Network* (O*NET) para clasificar las ocupaciones en Estados Unidos y esta clasificación se traslada a las ocupaciones en la CIUO-08 y de ahí al SINCO para México.

Figura 2.2. Porcentaje de empleos susceptibles de realizarse en teletrabajo (2018-4;2021-1).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2018;2019;2020;2021).

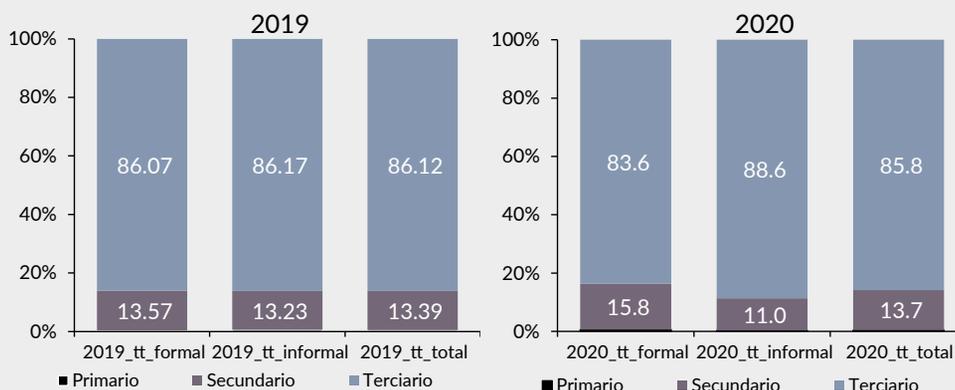
Figura 2.3. Porcentaje de empleos susceptibles de realizarse en teletrabajo informales (2018.4-2021.1).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2018;2019;2020;2021).

Por otra parte, por sector de actividad, destaca que los empleos que pueden realizarse desde casa o teletrabajo se concentran en su mayor parte en el sector terciario o servicios, ya sea en los empleos formales o en los informales. En promedio, para los trimestres de 2020 casi nueve de cada diez empleos que pueden realizarse en teletrabajo se encontraban en el sector terciario. La distribución es muy similar entre 2019 y 2020 y aún para el primer trimestre de 2021.

Figura 2.4. Porcentaje de empleos susceptibles de realizarse en teletrabajo por sector y condición de formalidad, 2019 y 2020.



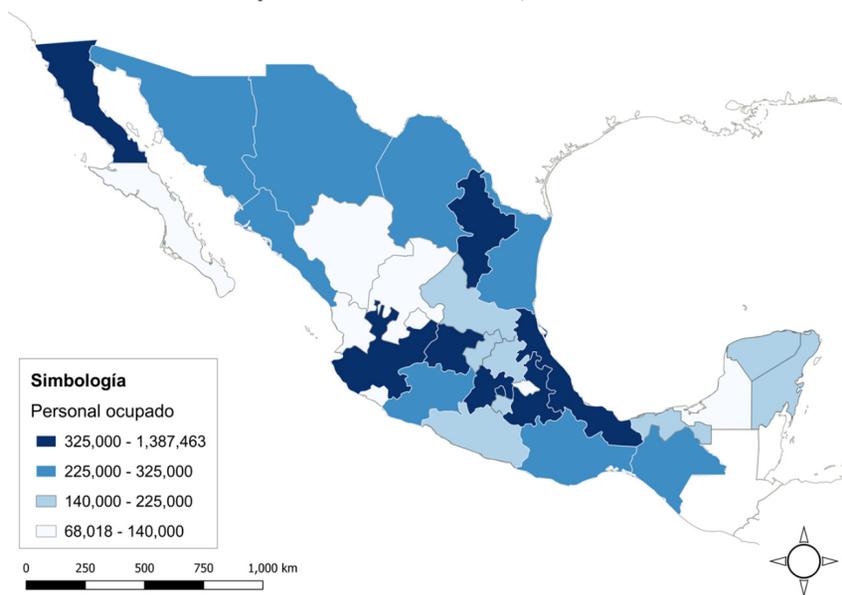
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2019;2020).

Entre las actividades del sector terciario que concentran el teletrabajo se encuentran las relacionadas con el comercio al por menor (28.7% del total del teletrabajo en promedio en 2020); servicios educativos (14.8%); las actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales (8.4%); los servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas (7.8%); los servicios profesionales, científicos y técnicos (6.2%); el comercio al por mayor (3.8%); los servicios financieros y de seguros (3.2%) y los servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos, y servicios de remediación (2.5%). Esta distribución cambia muy poco al distinguir entre empleos formales e informales y se mantiene para el primer trimestre de 2021.

Por ámbito urbano-rural, el teletrabajo se concentra en las localidades urbanas. En promedio, en 2020, 88.8% de los empleos que podían realizarse en teletrabajo se ubicaban en localidades urbanas (89.7% para 2019). Al considerar el teletrabajo formal, la concentración en el ámbito urbano es mayor, en promedio 93.6% en 2020 (95.3% en 2019) mientras el teletrabajo informal también se concentraba en localidades urbanas, pero en un porcentaje menor, 82.9% en 2020 (84.6% en 2019). Para el primer trimestre de 2021 la concentración del teletrabajo se mantenía en localidades urbanas con 89.0% y 92.1% y 84.5% para el teletrabajo formal e informal respectivamente.

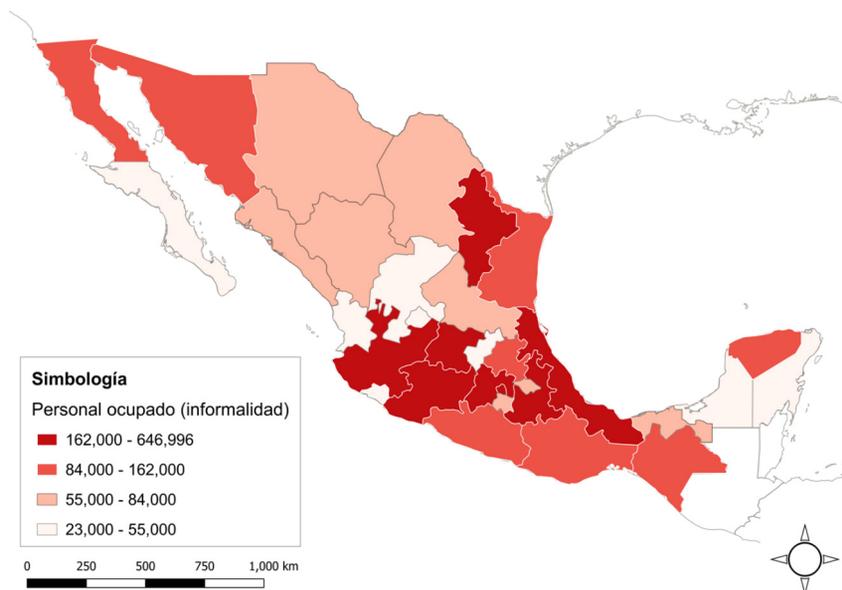
Finalmente, la distribución de los empleos que son susceptibles de teletrabajo se concentra en ciertas entidades. La figura 2.5 muestra la distribución del teletrabajo por entidad federativa en promedio para 2020. Las entidades se agrupan en cuartiles de acuerdo con el número de empleos susceptibles de teletrabajo. Se tienen así cuatro grupos de entidades, en el primero, se ubican las entidades que menos teletrabajo concentran. En el cuarto se encuentran aquellas con más empleos con esa característica. Las entidades que concentran la menor parte de teletrabajos (alrededor del 8.1% del total nacional) son: Durango (1.4%);

Figura 2.5. Empleos susceptibles de realizarse en teletrabajo por entidad federativa, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2020).

Figura 2.6. Empleos susceptibles de realizarse en teletrabajo informales por entidad federativa, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2020).

Nayarit (1.3%); Aguascalientes (1.1%); Tlaxcala (1.0%); Zacatecas (1.0%); Baja California Sur (0.8%); Campeche (0.8%) y; Colima (0.7%). Por otro lado, las entidades que concentran más de la mitad de los empleos susceptibles de teletrabajo son: Estado de México (14.6%); Ciudad de México (9.7%); Jalisco (7.7%); Nuevo León (5.7%); Veracruz (5.0%); Puebla (4.4%); Guanajuato (4.3%) y Baja California (3.5%).

Por lo que se refiere a la distribución de los empleos susceptibles de teletrabajo informales, la figura 2.6 muestra que las ocho entidades que concentran la menor cantidad de empleos (alrededor de 7.7% del total nacional) en esta condición son: Quintana Roo (1.3 %); Querétaro (1.2 %); Nayarit (1.1 %); Zacatecas (1.1 %); Aguascalientes (0.9 %); Campeche (0.8 %); Colima (0.7 %) y; Baja California Sur (0.6%). Del lado contrario, las entidades que concentran 55.4% del teletrabajo informal para 2020 son: México (15.5%); Ciudad de México (7.9%); Jalisco (6.9%); Veracruz (6.5%); Puebla (5.9%); Guanajuato (4.6%); Nuevo León (4.1%) y; Michoacán (3.9%).

5. EL SURGIMIENTO DE UN MERCADO LABORAL MÁS COMPLEJO

De la discusión anterior se muestra que el mercado laboral en México ha sufrido cambios sustantivos derivados de los cambios de la economía digital y del trabajo a distancia derivado de la pandemia. Antes de la pandemia se empezaron a analizar los cambios provenientes de la aparición de las plataformas digitales. La Organización Internacional del Trabajo (2021) en su reporte *World Employment and Social Outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work*, pone en evidencia la necesidad de reglamentar de forma precisa esta forma de trabajo, ya que el número de plataformas en línea basadas en la web y en la ubicación como servicios de taxi y de reparto se incrementó de 142 en 2010 a más de 777 en 2020. “Las plataformas en línea basadas en la web se triplicaron durante este periodo, mientras que las plataformas de taxi y reparto se multiplicaron casi por diez. Una gran proporción de estas plataformas se concentra en unos pocos países, como los Estados Unidos de América (29 por ciento), la India (8 por ciento) y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (5 por ciento)”, señala el documento. En México existen 13 plataformas inscritas al registro federal de causantes, de acuerdo con el listado publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF), son Uber, Didi, Bloomberg Finance, Alexa Internet, Rebuilding Technology, Amazon Services Europe, Homeaway, Microsoft Corporation, Expedia, Netflix, Amazon Services International, Homeaway.Com y Amazon.com¹⁵. Sin embargo, no se ha aprobado una legislación laboral para que los derechos de los trabajadores estén protegidos. La falta de legislación abre la puerta para que las actividades se realicen de manera informal, con las consecuencias que esto conlleva.

Esta indefinición contrasta con lo acontecido en la legislación sobre teletrabajo. En enero de 2021 se aprobó una reforma al artículo 311 y se adicionó el Capítulo XII Bis de la Ley Federal de Trabajo (LFT) con el fin de regular el teletrabajo, en donde se reconoce la modalidad del

¹⁵ Las trece plataformas se pueden ver en el cuadro de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5596447&fecha=09/07/2020

trabajo a distancia utilizando las tecnologías de información y comunicación, entrando en vigor el 12 de enero de 2021. Las disposiciones son para las personas trabajadoras que desarrollen más del 40% del tiempo de sus actividades en casa o en el domicilio elegido por éstas, se contempla que este esquema forme parte del contrato colectivo y deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras. Con ello se reconoce el desempeño de actividades remuneradas en lugares distintos al establecimiento laboral, por lo que no se requiere la presencia física en el centro de trabajo. Asimismo, las condiciones del teletrabajo deben establecerse en un convenio por escrito, pactado por las partes y tiene un principio de reversibilidad, es decir, la posibilidad de establecer que no es conveniente y que pueda solicitarse el regresar a una modalidad presencial. Además, contempla que este esquema forme parte del contrato colectivo, en el caso de que este exista en la empresa; por lo que el teletrabajo y el acuerdo para implementarlo y los detalles de la modalidad deben quedar establecidos por escrito, personal o colectivamente.

Se establece en esta nueva legislación las obligaciones que tienen que asumir las empresas, tales como proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo. Por ejemplo: el equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros; recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas; asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad; implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras; respetar el derecho a la desconexión de las personas al término de la jornada laboral e inscribirlas al régimen obligatorio de la seguridad social; promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación y seguridad social. A lo anterior, esta nueva legislación establece que se deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras.

Mientras que las responsabilidades de las y los trabajadores que se contemplan son: tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón; informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo; atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento. Finalmente, en esta legislación se establece que la Secretaría del Trabajo emitirá la Norma Oficial Mexicana (NOM), de cumplimiento obligatorio, para regular aspectos de seguridad y salud en el teletrabajo.

Cabe señalar que se han dejado espacios abiertos en la legislación que, de no regularse adecuadamente, contribuirán a abrir espacios en donde se inserten nuevos mecanismos de informalidad, que posteriormente pueden hacer más complejo su regulación y, por lo mismo, dejar a los trabajadores en situaciones indefinidas.

6. ESCENARIOS PARA EL FUTURO: EL REDISEÑO INSTITUCIONAL DEL MERCADO LABORAL

El mercado de trabajo tradicional fue alterado por el surgimiento de las plataformas digitales antes de la pandemia de COVID-19 tal como lo documenta la OIT (2021), en su reporte *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*. Además, como se discutió anteriormente, el teletrabajo está fuertemente relacionado con la estructura ocupacional en el país, que incluye una variedad de factores como las habilidades del personal.

Queda por determinar el impacto total de COVID-19 en los mercados laborales. Sin embargo, es muy probable que el teletrabajo seguirá siendo significativamente más alto de lo que era antes del inicio de la pandemia, véase por ejemplo la Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo 2020 (Eurofound, 2020). Las investigaciones y las encuestas en las primeras etapas han encontrado que un alto porcentaje de trabajadores les gusta teletrabajar con más frecuencia, incluso después de que se hayan levantado las restricciones de distanciamiento social. Adicionalmente, algunos trabajadores ahora se han dado cuenta de que sus trabajos se pueden realizar fuera de los espacios de oficina tradicionales, y ahora también se sienten más cómodos utilizando la tecnología necesaria. Finalmente, muchos líderes empresariales que anteriormente se resistían a que sus equipos trabajaran desde casa, ahora han constatado que se puede hacer con éxito y, por lo tanto, apoyan a los trabajadores que teletrabajan. Sin embargo, esto requiere asegurar que la infraestructura digital necesaria esté en su lugar, lo cual es costoso, pero absolutamente necesario.

Sin embargo, es probable que el teletrabajo después de una pandemia vuelva a su naturaleza voluntaria, parcial u ocasional. La evidencia de la experiencia del teletrabajo pandémico confirma que la naturaleza obligatoria y de tiempo completo del teletrabajo pandémico agrava las desventajas de este arreglo de trabajo, como la posibilidad de aislamiento social y desapego de los compañeros y de la propia organización, así como cuestiones ergonómicas. Las desigualdades de género existentes y los desafíos para las mujeres también parecen verse agravadas por el teletrabajo obligatorio a tiempo completo, especialmente en el contexto del cierre de escuelas y guarderías. De hecho, el teletrabajo fue subdesarrollado antes de la pandemia, debido a que se consideraba como una cuestión opcional y que sólo abarcaba a ciertos grupos de empleados. El encierro en la pandemia obligó a considerar esta opción como un mecanismo para mantener el empleo, sin embargo, muchas empresas prevén que este mecanismo podrá perdurar y cambiar la organización del trabajo que tendió a concentrarse en oficinas, alimentando una visión centralizada. La pandemia ha mostrado las ventajas de un esquema descentralizado del trabajo a distancia.

El teletrabajo pospandémico probablemente involucrará una forma híbrida o combinada de teletrabajo: trabajar parte del tiempo en la oficina y parte del tiempo de forma remota. De hecho, este “modelo híbrido” de teletrabajo ha demostrado ser el mejor enfoque para maximizar sus beneficios y minimizar sus inconvenientes (Eurofound, 2020). La forma obligatoria de teletrabajo a tiempo completo debería utilizarse sólo en circunstancias excepcionales.

Será necesario desarrollar políticas para promover el teletrabajo decente y productivo. Durante el siguiente período de incertidumbre, los gobiernos, los trabajadores y los empleadores deberán adaptarse a nuevas formas de trabajo requiriendo nuevos comportamientos y nuevas normas. Será fundamental garantizar que los interlocutores sociales desempeñen un papel central en la extracción de las lecciones aprendidas del experimento de teletrabajo pandémico, desarrollando y aplicando leyes, reglamentos y políticas existentes u otros nuevos. Esto asegurará que el teletrabajo sea un arreglo en el que todos salen ganando y que beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores en las empresas privadas, así como en las organizaciones del sector público.

Es evidente que estas nuevas formas de trabajo harán más complejo el mercado laboral, ya que el teletrabajo se mantendrá a pesar de que se supere la pandemia, y las plataformas continuarán creciendo como una forma alternativa de negocio. De esta forma, se requiere que exista una legislación que dé flexibilidad al mercado de trabajo para que los negocios y los trabajadores puedan optar por el acuerdo que más convenga a sus intereses. Para que esto pueda funcionar se requiere que se establezca una normatividad que garantice los derechos de los trabajadores de lo contrario se darán elementos para una nueva segmentación del mercado laboral, en donde se podrán operar de manera clandestina cualquiera de estas nuevas formas de organización del trabajo. En la figura 2.7 se muestra el dilema que existe en la organización del mercado de trabajo frente al surgimiento del teletrabajo y el de las plataformas digitales, sin que se defina aún la ruta que seguirán estas nuevas modalidades de organización del trabajo derivado del surgimiento de la economía digital.

El trabajo a distancia y el surgimiento de plataformas digitales son procesos inéditos que fueron posibles gracias al apoyo de las tecnologías de la información, las cuales han abierto nuevas posibilidades para la organización del trabajo. Antes de que apareciera la pandemia, el debate de las nuevas tecnologías se centró en la robotización y el efecto de desplazamiento que tendería a darse sobre los trabajadores, tal como queda asentado en el Reporte de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (OIT 2019) en el que se exhortaba al uso de la tecnología en aras del trabajo decente y bajo «control humano». En medio de ese debate, en la década pasada con el fortalecimiento de las plataformas de comunicación digitales aparecieron oficinas compartidas en todas las grandes ciudades, la pandemia lo que trajo fue un aceleramiento de esas tendencias que se habían empezado a configurar a través de las plataformas digitales, las cuales inauguraron una nueva forma de trabajo para ciertos grupos de edad, especialmente entre los jóvenes que requerían alguna forma de complementar sus ingresos. La red digital en México respondió flexiblemente, se dio un aumento en el tráfico de 20 a 100 por ciento como consecuencia de la pandemia, la mayor participación del aumento del tráfico fue absorbido por la red fija residencial; sin embargo, la red móvil permitió que el tráfico se moviera del centro de las ciudades a los suburbios y a zonas rurales, la mayor parte de los proveedores tuvieron un aumento en los niveles de tráfico en la red móvil 2G/3G/4G.

Este gran esfuerzo multiplicó las posibilidades de empleo ligado a las nuevas tecnologías de la información, sin embargo, para que este proceso genere los efectos positivos esperados será necesario generar un proceso de monitoreo de forma que los nuevos desarrollos

Figura 2.7. Nuevos acuerdos en la organización del trabajo e indefiniciones legales.



Fuente: Elaboración propia.

se realicen dentro del mercado formal de trabajo. Con el fin de alentar el debate sobre la regulación de estos nuevos procesos, se elaboró una propuesta para modificar la matriz de Hussmans e incluir el teletrabajo, de forma que sea posible determinar cuáles son las áreas que requerirían fortalecerse para evitar que el trabajo a distancia acabe en una nueva modalidad de informalidad laboral. En esta matriz modificada de Husmanns, con base en datos de las ENOE para el primer trimestre de 2021, encuentra que, desde la perspectiva de la unidad económica, 26.1% de los empleos susceptibles de teletrabajo se ubican en el sector informal y 73.9% en el sector empresas, gobierno e instituciones. Por lo que se refiere a la posición de la ocupación, 64.7% son trabajadores subordinados y remunerados asalariados; 2.2% trabajadores subordinados y remunerados con percepciones no salariales; 5.8% son empleadores; 24.2% trabajadores por cuenta propia y 3.1% son trabajadores no remunerados. De esta forma, la condición de informalidad laboral corresponde al 40.3% de los empleos susceptibles de teletrabajo y 59.7% son formales. Este ejercicio permite identificar los principales sectores institucionales en donde existe teletrabajo. Se demuestra que el trabajo informal se ubica precisamente en el sector de empresas, gobierno e instituciones, en donde se deberían adoptar medidas para evitar que el teletrabajo se de en condiciones de informalidad.

Un ejercicio así permite visualizar que las nuevas formas de organización del trabajo, tales como el teletrabajo requieren observar a las personas susceptibles de teletrabajar desde el sector informal o aquellas que están empleadas por unidades económicas con características informales, así como a aquellas personas susceptibles de teletrabajo en unidades económicas con características formales, pero que no ofrecen condiciones de empleos formales. Estas distinciones son importantes en temas de regulación del teletrabajo junto con

Tabla 2.1. Matriz de Husmanns con teletrabajo, T1 2021 (personas).

Tipo de unidad económica empleador	Trabajadores subordinados y remunerados					Empleadores			Trabajadores por cuenta propia			Trabajadores no remunerados			Subtotal por perspectiva de la UE y/o laboral			TOTAL
	Asalariados		Con percepciones no salariales															
	Informal	Formal	Informal	Formal	Teletrabajo	Informal	Formal	Teletrabajo	Informal	Formal	Teletrabajo	Informal	Formal	Teletrabajo	Informal	Formal	Teletrabajo	
Sector informal	3,933,960	-	512,638	-	397,135	910,430	-	197,128	6,095,123	-	1,799,117	790,747	197,123	12,242,898	-	2,590,503	14,833,401	
Trabajo doméstico remunerado	1,861,009	81,828	11,441	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,872,450	81,828	-	1,954,278	
Empresas, Gobierno e instituciones	4,695,021	14,746,406	558,251	115,325	6,259,744	-	692,971	372,340	-	1,172,447	611,021	282,715	109,207	5,535,987	16,727,149	7,352,312	29,615,448	
Ámbito agropecuario	2,414,257	435,959	87,912	6,665	-	-	395,854	-	2,188,348	-	-	680,512	-	5,371,029	838,478	-	6,209,507	
Trabajo a distancia	1,540,062	5,121,675	203,622	27,371	-	197,128	395,394	-	1,884,126	611,021	-	323,052	-	4,147,990	6,155,461	-	10,303,451	
Subtotal	14,444,309	20,385,868	1,373,864	149,361	-	1,107,558	1,484,219	-	10,167,597	1,783,468	-	2,077,026	-	29,170,354	23,802,916	-	52,973,270	
Total	34,830,177		1,523,225			2,591,777			11,951,065			2,077,026			52,973,270			52,973,270

Fuente: Estimaciones propias con base en INEGI (2021), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

las diferencias asociadas a la posición en la ocupación. Dicha reflexión debe enmarcarse en la perspectiva de que el mundo del trabajo está cambiando aceleradamente, y que las instituciones requieren adaptar una visión más flexible que les permita regular adecuadamente las nuevas modalidades laborales del siglo XXI. Todo ello, sobre todo ante la persistencia de la pandemia que enfrenta al mundo al reto de reestructurar de forma permanente las relaciones laborales.

CAPÍTULO 3

EFFECTOS DE LAS POLÍTICAS DE FORMALIZACIÓN SOBRE EL EMPLEO EN MÉXICO, 2012-2018*

Cristina Linares Pavón

Universidad Nacional Autónoma de México

Jesuswaldo Martínez Soria

Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República en México
y Universidad Nacional Autónoma de México

* Los autores agradecen los comentarios realizados por Perla Gris y por los editores del libro a una versión preliminar. En este estudio se articulan y actualizan las líneas de investigación planteadas y desarrolladas en dos trabajos precedentes: el estudio de Martínez y Rosales (2017), en el que se definen puntos de partida fundamentales para el seguimiento de las políticas contra la informalidad, y el trabajo de Linares (2020) en el que se realiza el análisis econométrico que se resume en este capítulo.

Resumen

A pesar de los altos niveles de informalidad laboral que desde hace décadas se registran en México, a partir de 2012 se aprecia una reducción de su incidencia en el mercado de trabajo. Entre 2012 y 2013 se introdujeron reformas institucionales en materia laboral y fiscal que buscaban elevar la formalización. En este estudio se plantea la hipótesis principal de que la disminución de la informalidad pudo haber estado asociada a las medidas de política pública. Y se realiza un análisis econométrico para contrastar, sosteniendo como hipótesis alternativa que son los factores económicos los que tienen un mayor grado de incidencia en el comportamiento de la informalidad. Con los resultados obtenidos no se encuentra evidencia para sostener que las reformas fueron eficaces para elevar la formalización del empleo.

Palabras clave: Informalidad laboral, políticas de formalización.

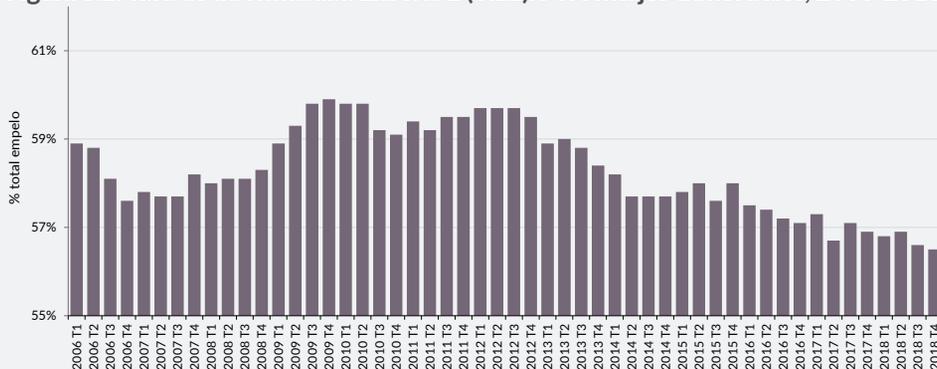
1. INTRODUCCIÓN

La informalidad laboral en México se ha consolidado como un fenómeno estructural del mercado de trabajo, pues registra tasas de participación elevadas y persistentes desde hace algunas décadas y se ha extendido a prácticamente todos los sectores productivos. Tal como se sostiene en un estudio anterior (Martínez *et al.* 2017):

(... la informalidad constituye un conjunto de prácticas productivas y laborales que, al reproducirse al margen de la legislación y propiciar múltiples afectaciones socioeconómicas, se convierte en un problema público que requiere de distintos tipos de intervención del Estado. Las prácticas de incumplimiento que se suscitan con la informalidad se infiltran en diferentes entornos de regulación, pues además de los fiscales y laborales, se transgreden normativas de comercio, industria, salud pública, medioambiente y ordenamiento urbano, entre otros; lo que añade complejidad al problema y a las soluciones de política.

La informalidad es una actividad heterogénea y aunque las razones de su evolución varían, ya que puede ser un fenómeno de exclusión del mercado formal o una vía voluntaria para beneficiarse por el incumplimiento regulatorio, queda claro que se trata de un problema público que debe ser corregido por los efectos que trae consigo, como afectar el bienestar y la estabilidad de los trabajadores y limitar la reducción de la desigualdad y el desarrollo económico.

Figura 3.1. Tasa de Informalidad Laboral 1 (TIL1). Porcentajes trimestrales, 2006-2018.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE de INEGI.

Figura 3.2. Trabajadores asegurados en el IMSS, 2012-2018. Número mensual de personas.



Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la página del IMSS.

Aunque los niveles de informalidad laboral se han mantenido elevados, entre los años 2012 y 2018 se aprecia una trayectoria descendente de la Tasa de Informalidad Laboral 1 (TIL1)¹⁶, que se redujo del 59.7%, en el primer trimestre de 2012, al 56.5% en el cuarto trimestre de 2018 (ver figura 3.1).

Esta trayectoria se confirma al observar otros indicadores del sector informal y, sobre todo, a través de las cifras del empleo formal (registrado en la principal institución del sistema de seguridad social, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)), las cuales se incrementaron hasta alcanzar más de 800 mil puestos de trabajo generados en 2017.

Con la información publicada por el IMSS (2019), se aprecia un aumento continuo en el número de trabajadores asegurados en el periodo 2012-2018, pasando de 15.6 millones de trabajadores a principios de 2012 a 20.1 millones registrados en 2018 (ver figura 3.2).

¹⁶ La TIL1 mide la proporción de empleo informal con respecto a la población ocupada y es reportada por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) desde 1995 a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

En estas dos tendencias, el crecimiento del empleo formal y la disminución de la informalidad laboral observados entre 2012 y 2018, subyace una reflexión central: ¿qué factores propiciaron la evolución favorable de la formalización del empleo?

Esta reflexión cobra particular interés si se considera que en el transcurso de ese periodo se instrumentaron distintas medidas de política pública que buscaban elevar la incorporación de empresas al sistema fiscal y la inscripción de trabajadores en el sistema de seguridad social —a través de la reforma fiscal de 2013—, así como medidas de regulación sobre la subcontratación y el cumplimiento de la normatividad laboral —a través de la reforma laboral de 2012—, principalmente.

Por supuesto, no se debe perder de vista que el comportamiento de la informalidad laboral está determinado por distintos tipos de variables. Por un lado, se tienen factores económicos asociados a la actividad productiva y a la estructura del mercado laboral como la evolución del Producto Interno Bruto (PIB), la inversión, las exportaciones, la demanda y oferta de empleo, los salarios, el capital humano, etc., y por otro lado se tienen los factores institucionales y de política, como las medidas de política pública o el funcionamiento de los sistemas de seguridad social y de fiscalidad.

Si durante el periodo de observación la economía mexicana se mantuvo en crecimiento y con estabilidad macro, cabe la posibilidad de que las medidas de política pública tomadas desde 2012 hayan tenido un efecto positivo en la formalización del empleo. Para estudiar esta hipótesis, se tiene como objetivo analizar los cambios en la probabilidad de que un trabajador sea formal, entre los años 2012 y 2018, teniendo en cuenta el posible efecto de los esfuerzos gubernamentales para reducir la informalidad, ya que estos constituyen una nueva variable en el entorno en el que se desenvuelve el mercado de trabajo desde 2012.

2. DECISIONES DE POLÍTICA PÚBLICA PARA LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO

La reforma laboral de 2012, de acuerdo con la postura gubernamental, constituyó un esfuerzo por modernizar el marco normativo del mercado de trabajo para generar empleo, reducir la informalidad laboral, elevar la productividad y fortalecer la certeza jurídica, la transparencia y la rendición de cuentas entre las relaciones productivo-laborales. Parte de las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo orientadas a reducir la informalidad consistieron en regular la subcontratación y algunas de las condiciones de las trabajadoras domésticas.

Un año después, en 2013, con la implementación de la reforma fiscal, se buscó promover el registro y control de los micro y pequeños negocios y fomentar la formalización, la productividad y el crecimiento empresarial. Con esta decisión de política pública, se crea el Régimen de Incorporación Fiscal (RIF) que ofrece un generoso esquema de tributación para que las empresas informales se inscriban en el sistema de contribuyentes. En correspondencia con

esta medida, se implementa el Régimen de Incorporación a la Seguridad Social (RISS) que busca, también a través de un esquema de beneficios fiscales, la inscripción de un mayor número de trabajadores al IMSS.

Estas dos reformas, junto con otras medidas de política como la inspección laboral, conforman un cuerpo de disposiciones normativas que, a pesar de no estar del todo articuladas y contener algunas limitaciones, representaron un esfuerzo gubernamental importante para la formalización del empleo y el fortalecimiento de las instituciones, que contrasta con el fuerte rezago de políticas contra la informalidad que se había registrado durante décadas.

a. Reforma laboral de 2012

La subcontratación productiva, o *outsourcing*, se ha caracterizado por facilitar relaciones laborales flexibles que permiten a las empresas contratantes adquirir fuerza de trabajo de empresas subcontratadas que cuentan con trabajadores informales.

Con la reforma al artículo 15 de la LFT en 2012, se regula el *outsourcing* para evitar la evasión del cumplimiento de las obligaciones de las empresas subcontratadas. Ante las modificaciones a la ley (DOF, 2012), la subcontratación debe cumplir ciertas condiciones como:

- a) No se podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo de la empresa contratante.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
- c) No se podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

Si no se cumple con estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de la LFT, incluidas las obligaciones en materia de seguridad social, y asumirá la responsabilidad de cubrir las prestaciones de los trabajadores informales de la empresa subcontratada.

Algunas de las ventajas que se obtuvieron de esta reforma son (CCPM, 2013):

- a) Con la reforma laboral se busca regular la evasión de costos fiscales y laborales.
- b) Los trabajadores estarán seguros de que sus derechos laborales están protegidos y sus respectivos patrones estarán obligados a brindarles prestaciones de ley.
- c) En caso de que la empresa de *outsourcing* no cumpla con los requisitos establecidos en la LFT, el contratante se convertirá en patrón y asumirá todas las obligaciones frente a los trabajadores.

Otro aspecto relevante considerado en la reforma de 2012 fue la inspección laboral, donde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) juega un papel clave. La STPS es la dependencia del Poder Ejecutivo Federal encargada de la regulación de las relaciones laborales a lo largo del territorio nacional. Dicha dependencia, junto con el Sistema de Administración Tributaria (SAT), son los encargados de vigilar que se cumplan las normas en materia laboral y fiscal.

La inspección del trabajo, de acuerdo con De Baets (2003), debe ser comprendida como una función para vigilar el cumplimiento de las normas laborales, más que como una tarea asignada a una sola organización. La inspección laboral está encargada de vigilar las normas referentes a seguridad, salarios, salud, jornadas, relaciones laborales, higiene y salud, seguridad social, entre otras, por lo que puede representar un instrumento relevante contra la informalidad.

De acuerdo con los Programas de Inspección Laboral de diferentes años (STPS, 2014) (STPS, 2015) (STPS, 2016) (STPS, 2018), se sabe que las inspecciones habían tenido un comportamiento creciente de 2012 a 2014, ya que pasaron de 88,696 a 126,538 en 2013, y a 139,061 en 2014, rebasando la meta de inspecciones fijadas (121,091). Para el 2015 y 2016 las inspecciones fueron menores a los años anteriores, resultando en 128,864 y 115,041 inspecciones realizadas. Finalmente, para 2017 aumentaron, llevándose a cabo 116,608 inspecciones efectivas.

Si bien al principio hubo un incremento en las visitas de inspección, los centros de trabajo continúan violando las normas laborales de acuerdo con información reportada por la Auditoría Superior de la Federación (ASF). Puede inferirse que estas inspecciones laborales no han logrado un efecto importante en la formalización laboral, ya que el objetivo era que, al aumentar estas acciones, las violaciones a la ley fueran menores, lo cual no sucedió según la ASF (2016).

b. Reforma fiscal de 2013

El Régimen de Incorporación Fiscal es un esquema de tributación opcional que se introdujo en la reforma fiscal de 2013, y que entró en vigor en 2014, dirigido a las personas físicas que realizan alguna actividad empresarial, enajenan mercancías o prestan servicios para los que no se requiera título profesional y reciben por ello hasta dos millones de pesos anuales. El antiguo Régimen de Pequeños Contribuyentes (REPECO) fue sustituido por el RIF, al cual se integraron de manera automática los contribuyentes del REPECO a partir de 2014 (CEFP, 2015) (SAF, 2019).

Los beneficios que brinda el RIF están condicionados al cumplimiento permanente de sus obligaciones fiscales. A través de estos descuentos y facilidades de pago se busca que los negocios más pequeños se familiaricen con el cumplimiento de sus obligaciones fiscales a la vez que reciben apoyo y expanden sus operaciones (DOF, 2015). Durante su primer año de operación, con el RIF se registraron 899,000 contribuyentes, lo cual significó un aumento de 23.1% respecto al padrón del antiguo REPECO.

De acuerdo con cifras publicadas por el SAT (2019), desde su puesta en marcha en 2014 hasta 2018, el RIF presenta cifras crecientes. En enero de 2014, el padrón de contribuyentes en el RIF era de 3,369,010 y para el mismo mes de 2018, la cifra aumentó a 4,990,358. Es decir que en 4 años de operación el padrón de contribuyentes en el RIF aumentó un 48%, lo cual es un buen indicio de que este instrumento de política fiscal ha contribuido a la captación de más personas morales o físicas al entorno formal.

La estrategia con la que tomó participación el IMSS se enmarca en el Programa para la Formalización del Empleo 2013, la cual fue coordinada por la STPS. Conforme al Plan Nacional de Desarrollo de 2013-2018, se estableció como uno de sus objetivos ampliar el acceso a la seguridad social para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y aumentar su capacidad productiva. Con estas bases, el IMSS implementó el Régimen de Incorporación a la Seguridad Social (RISS).

El RISS es un esquema de descuentos graduales en las cuotas de seguridad social, similar al RIF a cargo del SAT y el cual es la “puerta de entrada” a este Régimen. El RISS está enfocado en reducir y hacer más fáciles los trámites de incorporación a la formalidad y el pago de las contribuciones de seguridad social. Si bien es cierto que la participación en el RIF es importante en tanto que se refiere a la esfera tributaria, dicha participación debe verse acompañada de medidas que permitan la incorporación al régimen de la seguridad social de tal forma que se fomente, también en esta dimensión, la creación de empresas en la formalidad.

Con el fin de que más personas tengan acceso a las prestaciones del régimen obligatorio del Seguro Social, el Gobierno Federal otorga un subsidio que se aplica al pago de las cuotas obrero-patronales a las personas físicas que tributen en el RIF.

Para tener una aproximación de los resultados que tuvo el RISS, se consideró el supuesto de que los trabajadores asegurados en el IMSS a partir de 2014 (cuando empezó a operar este esquema) ya incluían a quienes se unieron a este nuevo régimen. Con información obtenida de la página del Instituto (IMSS, 2019), se calculó el promedio de trabajadores asegurados durante el 2014, siendo este de 16,990,724, cifra que aumentó para el año 2018, pues se tiene información de 19,982,627 asegurados. El número de trabajadores con acceso a seguridad social en el IMSS creció a una tasa del 17.6% en 4 años desde la creación del RISS.

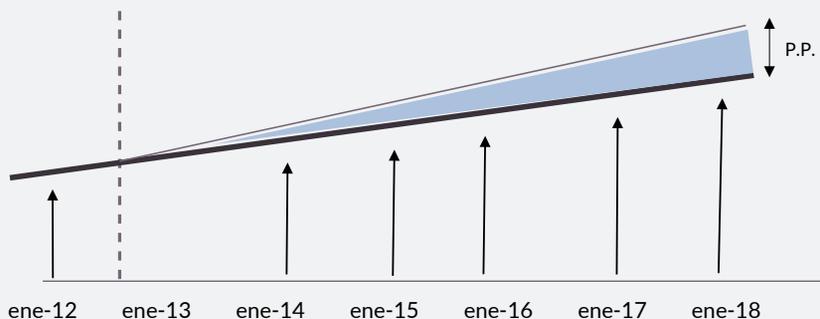
3. ANÁLISIS ECONOMÉTRICO DE LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO

Ante las tendencias registradas en los indicadores de informalidad laboral y del empleo formal, entre los años 2012 y 2018, y la introducción de las reformas al marco normativo del trabajo y la fiscalidad que buscaban promover la formalización, en esta sección se pretende analizar, a través de ejercicios econométricos, los cambios en la probabilidad de que un trabajador sea formal en ese periodo, intentando hallar evidencias sobre los efectos de las políticas públicas implementadas.

a. Hipótesis

Si el diseño y la aplicación de las decisiones de política pública establecidas desde 2012 tuvieron un efecto positivo sobre el nivel de empleo formal, entonces cabría esperar que la probabilidad de que una persona ocupada (con determinadas características promedio) sea formal en 2018 será mayor que la probabilidad que ese mismo tipo de persona tenía en 2012. Es decir, el aumento en la probabilidad de ser formal de un trabajador en 2018 se explicaría por una mejora en el cumplimiento normativo de las relaciones productivas debido a la reforma de las condiciones institucionales.

Figura 3. 3. Efecto teórico de las políticas públicas sobre la formalización del empleo.



Fuente: Elaboración propia.

Esta hipótesis se sostiene (*ceteris paribus*) suponiendo que los factores económicos que determinan la informalidad se mantienen en una dinámica de crecimiento constante sin presentar cambios significativos en sus tendencias, que afecten drásticamente la evolución del empleo formal, lo que también implica suponer la ausencia de choques externos severos.

Para explicar mejor este planteamiento se expone en la figura 3.3. La línea vertical punteada marca el inicio del periodo en el que entraron en vigor las políticas públicas (2013) formuladas desde 2012. La línea inferior (con menor pendiente y de tono más oscuro) representa la tendencia inercial ascendente del empleo formal en ausencia de las medidas de política pública, cuya evolución se explica por los factores económicos que la mantienen en crecimiento (representados por las flechas verticales subyacentes). La línea superior (con mayor pendiente y de tono más claro) representa la tendencia creciente de la formalización a partir de 2013, una vez implementadas las políticas, dando como resultado una brecha entre ellas que, se supone, se explica por el efecto del RISS, el RIF, la reforma al art. 15 y de los programas de inspección laboral. Esta brecha creciente implicaría el aumento de la probabilidad de ser formal en el personal ocupado en 2018.

Así, la hipótesis que se pretende contrastar en el análisis empírico sostiene que la disminución de la informalidad (o el aumento del empleo formal) observada entre los años 2012 y 2018, se ha visto favorecida por las políticas públicas implementadas a partir de 2012. El propósito consiste en encontrar evidencias estadísticas que permitan verificar, o en su defecto anular, esta hipótesis.

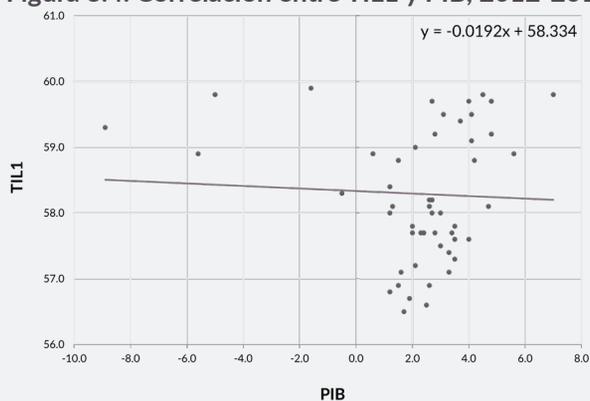
Aunque este razonamiento es loable, es importante reconocer que existen indicios que apuntan en otra dirección, por lo que esta postura puede ser planteada como una hipótesis nula que eventualmente podría ser rechazada. En contraste, es pertinente considerar como una hipótesis alternativa que la disminución de la informalidad laboral se explica fundamentalmente por el efecto de los factores económicos asociados a la evolución del ciclo de crecimiento y a la estructura del mercado de trabajo. Esto no significa que los factores

institucionales y de política no incidan, sino que las reformas implementadas pueden tener un efecto débil en la modificación de las prácticas que se siguen en las relaciones productivas, lo que implicaría la necesidad de adoptar medidas de mayor fuerza y trascendencia para poder modificar la conducta de los agentes del mercado que incurren en actividades informales.

Para ilustrar la relación y el efecto de las variables económicas en la informalidad se muestran dos ejemplos. Entre los factores económicos que se consideran como determinantes de gran incidencia en la informalidad son el PIB y la inversión, puesto que la evolución del ciclo mantiene una relación inversa con las actividades productivas informales y la inversión induce condiciones de crecimiento que aumentan la demanda de empleo formal y abre oportunidades para disminuir la ocupación informal.

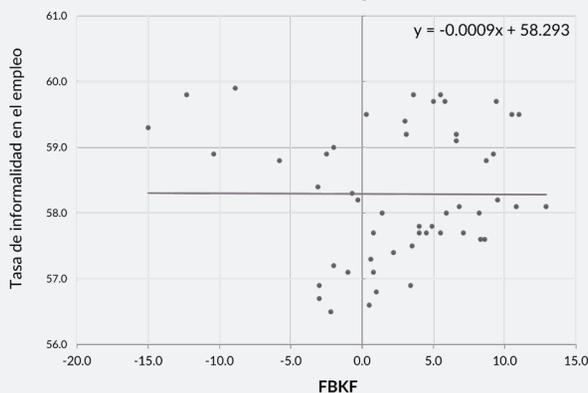
En ambos casos se sostiene una relación negativa con la informalidad, tal como se aprecia en las figuras siguientes, en las que se registran las correlaciones de la TIL1 contra el PIB y contra la Formación Bruta de Capital Fijo (FBKF), para el mismo periodo de observación.

Figura 3.4. Correlación entre TIL1 y PIB, 2012-2018.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI.

Figura 3.5. Correlación entre TIL1 y FBKF, 2012-2018.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI.

Aunque estas evidencias pueden ser insuficientes para probar la fuerza de los factores económicos en la determinación de la informalidad laboral, resulta innegable que, en su conjunto, las condiciones productivas y el comportamiento de los mercados ejercen una influencia que quizá pueda ser mayor al efecto de los factores institucionales y de las políticas públicas instrumentadas desde 2012.

La formulación de estas hipótesis guarda correspondencia con los planteamientos de la literatura especializada, en la que se señala que en el comportamiento de la informalidad laboral inciden diversos factores que, para fines de simplificación, pueden integrarse en dos grupos. El primer grupo engloba los factores de política e institucionales, es decir, las medidas de política pública diseñadas para la formalización del empleo.¹⁷ El segundo grupo lo conforman factores económicos, tales como el PIB, la inversión, las exportaciones, el salario, el capital humano, entre otros.

b. Aspectos metodológicos generales

Con el fin de verificar la hipótesis anterior, se realizaron diversas estimaciones econométricas, mediante modelos *probit* y Heckman, para hallar evidencias de que las probabilidades de desempeñar una ocupación formal de un individuo promedio después de la aplicación de las políticas (año 2018), son mayores a la probabilidad de ese mismo tipo de individuo antes de la instrumentación de las medidas (año 2012). Se trata de analizar los cambios en la condición de formalidad teniendo en cuenta como principal hipótesis el posible efecto de las políticas públicas, a través del análisis de las probabilidades de ser formal en un periodo determinado.

Para estimar los modelos econométricos, se consideraron variables sociodemográficas y laborales que determinan la probabilidad de un individuo de ser formal en el mercado de trabajo, siguiendo la metodología aplicada por Martínez y Rosales (2017) y utilizando la información estadística de los terceros trimestres de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Las estimaciones se realizaron por máxima verosimilitud¹⁸ para tres muestras distintas de 2012 y 2018. Tanto el detalle de la metodología como la descripción de los modelos econométricos y sus resultados se encuentran en el anexo trabajo de Linares (2020).

c. Resultados

En esta sección se exponen gráficamente, con base en los resultados de las estimaciones econométricas, las diferencias en las probabilidades obtenidas para cada uno de los años de referencia con respecto a las variables sociodemográficas y ocupacionales de los individuos:

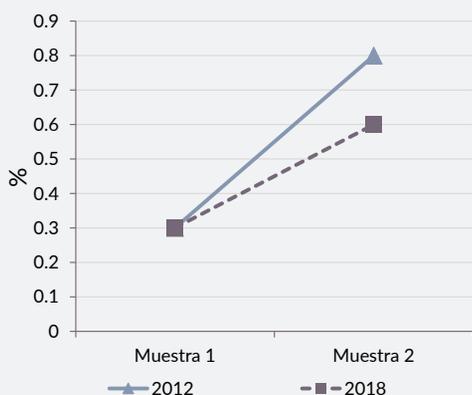
17 La dificultad de contar con información estadística que capte el efecto directo de las políticas públicas limita el estudio econométrico al uso de estadísticas predominantemente económicas.

18 Método que permite la estimación conjunta de un modelo *probit* (ecuación de selección) que captura la probabilidad de ser un trabajador formal o informal de acuerdo con las características personales y laborales, y de una ecuación salarial que estima los efectos que tienen variables sociodemográficas y ocupacionales en los ingresos de los trabajadores de cada uno de los sectores.

género, estado civil, condición de residencia, edad, experiencia, escolaridad, sector productivo, tamaño de empresa y duración de la jornada laboral. Como se mencionó previamente, las estimaciones realizadas para ambos años se derivaron de tres muestras diferentes delimitadas por el género y la edad: hombres y mujeres de 15 a 97 años, hombres y mujeres de 18 a 65 años y hombres de 18 a 65 años.

De acuerdo con los resultados, se aprecia que la probabilidad de un individuo de ser formal cuando es hombre, considerando la muestra de control (muestra 1), no cambió de un periodo a otro, pero al considerar la muestra que agrupa sólo individuos de 18 a 65 años, la probabilidad en 2018 disminuyó 0.2 puntos porcentuales respecto a 2012¹⁹ (figura 3.6).

Figura 3.6. Probabilidad de ser formal al ser hombre en México, 2012 vs 2018.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 3.7. Probabilidad de ser formal al estar casado/en unión libre en México, 2012 vs 2018.



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de las estimaciones dejan ver que un individuo que buscaba la formalidad en 2018 tenía menos probabilidades de serlo al estar casado o vivir en unión libre que en 2012 (figura 3.7). La mayor diferencia se observa en la muestra más restringida, ya que en 2012 la probabilidad de ser formal al estar casado era de 10.3 puntos porcentuales y en 2018 disminuyó a 6.7 puntos porcentuales.

Las probabilidades respecto a la zona urbana muestran lo mismo que las dos variables anteriores; las probabilidades de un individuo de ser formal en 2018 son menores en 2012 si éste se encuentra en una zona urbana (figura 3.8). Si bien es cierto que un individuo tendrá más posibilidad de ser un trabajador formal si pertenece al medio urbano, la probabilidad de formalización disminuyó de 2012 a 2018 considerando las 3 muestras. Es importante resaltar que, en la muestra más restringida, la diferencia fue considerable, pasando de tener 4 puntos porcentuales de probabilidad de ser formal si el individuo pertenece al medio urbano a tener 2.6 puntos porcentuales de probabilidad.

¹⁹ No se consideró la muestra más restringida debido a que presentó colinealidad con esta variable. Recuérdese que la muestra 3 sólo considera a hombres de 18 a 65 años.

Si se pone atención en la edad de los individuos, considerando la muestra de control, puede notarse que las probabilidades de ser formal de acuerdo con la edad eran mayores en 2012 que en 2018 (figura 3.9). Es muy clara la tendencia creciente en las edades de 35 a 65 años, pero menor en los grupos extremos, los más vulnerables a la informalidad. Especialmente se aprecia que en 2018 la probabilidad de que un individuo entre 51 a 65 años fuera formal disminuyó 7 puntos porcentuales.

En cuanto al nivel de educación, por un lado, los resultados de los tres niveles considerados fueron menores en 2018, lo cual indica que un individuo en 2018 tenía menores probabilidades de ser formal que uno en 2012 (figura 3.10). Por otro lado, se comprueba que, a mayor nivel de educación, mayor será la probabilidad de que un individuo sea un trabajador formal. En ambos periodos, en la muestra de control, se aprecia que si un individuo termina la secundaria tendrá poco más del triple de probabilidades de ser formal en comparación a un individuo que haya terminado la primaria. Asimismo, si ese individuo aumenta su educación a un nivel medio superior o superior, sus probabilidades de formalizarse se duplicarán respecto al individuo que sólo haya concluido la secundaria.

En los sectores de la actividad productiva puede notarse que, para ambos periodos, las probabilidades de ser formal son mayores cuando se toma en cuenta la muestra más restringida (figura 3.11). En términos generales, por un lado, los tres sectores que tienen un impacto mayor en la probabilidad de que un individuo que labore en dicho sector sea formal, son el extractivo y de electricidad, manufactura y comercio. Por el otro lado, los sectores que presentan un impacto menor en la formalidad son los restaurantes y servicios de alojamiento y la construcción.

Figura 3.8. Probabilidad de ser formal al vivir en zona urbana en México, 2012 vs 2018.

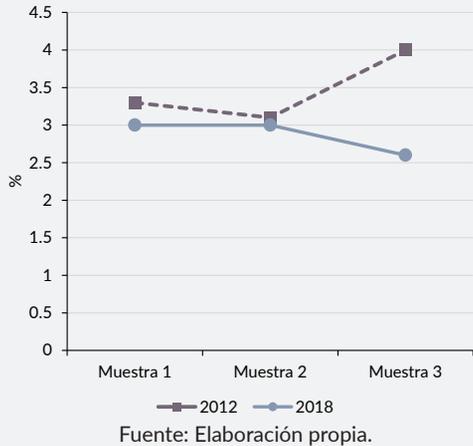


Figura 3.9. Probabilidad de ser formal de acuerdo con la edad en México, 2012 vs 2018.

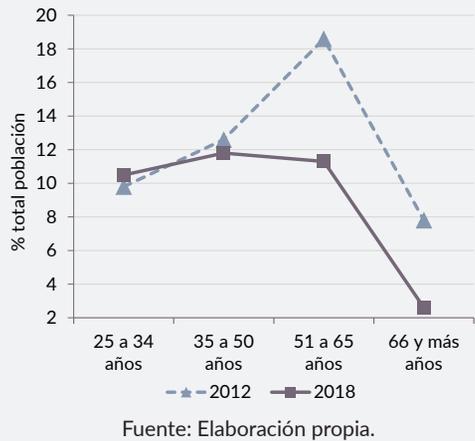
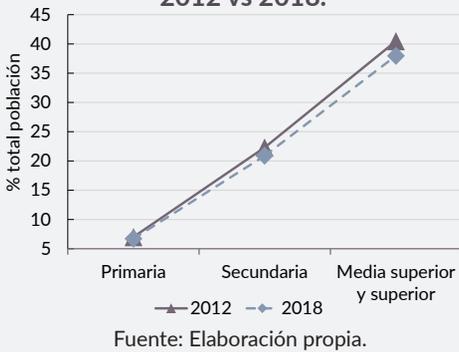
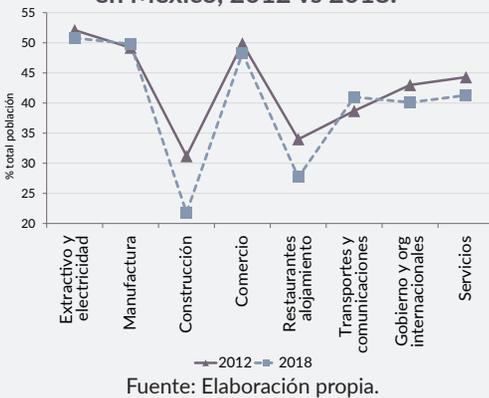


Figura 3.10. Probabilidad de ser formal de acuerdo con el nivel de educación en México, 2012 vs 2018.



Con base en los resultados obtenidos, se infiere que las probabilidades de alcanzar la formalidad de un trabajador que se encuentra dentro de las muestras 1 y 2 y que pertenezca a los sectores de manufactura y transportes y comunicaciones serán mayores en 2018 que en 2012; y un trabajador que se encuentre dentro de la muestra más restringida y que pertenezca a los sectores de manufactura, transportes y comunicaciones y comercio tendrá mayores posibilidades de ser formal en 2018 que en 2012.

Figura 3.11. Probabilidad de ser formal de acuerdo con el sector productivo en México, 2012 vs 2018.



Al analizar el comportamiento, en términos generales, considerando la muestra de control, se encontró que las probabilidades de ser formal en 2018 son menores en comparación con las de 2012. Sólo en el caso de que el trabajador pertenezca al sector de la manufactura o de los transportes y comunicaciones su probabilidad de ser formal será mayor en 2018, aunque esta diferencia es mínima, casi imperceptible.

Figura 3.12. Probabilidad de ser formal si es micronegocio en México, 2012 vs 2018.



En términos generales, los resultados mostraron que en 2018 la probabilidad de que un trabajador que labora en un micronegocio sea formal es menor que en 2012 (figura 3.12). En este último año, considerando la muestra de control, los resultados mostraron que la probabilidad de ser formal perteneciendo a un establecimiento de este tipo fue de 61.8 puntos porcentuales mientras que en 2018 se redujo a 64.6 puntos porcentuales.

Respecto a la jornada laboral (figura 3.13), el cambio entre periodos fue de 1 punto porcentual. En 2012 la probabilidad de que un trabajador que laboraba de 40 a 48 horas fuera formal era de 18.1 puntos porcentuales, mientras que en 2018 dicha probabilidad aumentó a 19.1 puntos por-

centuales en la muestra de control. La tendencia fue decreciente conforme se fue restringiendo la muestra.

Finalmente, para la variable de experiencia el cambio no fue significativo en las primeras dos muestras, ya que en 2012 el impacto fue de 1.1 puntos porcentuales y en 2018 disminuyó a 1 punto porcentual en la muestra de control (figura 3.14); sin embargo, para la muestra más restringida la probabilidad pasó de 0.5 puntos porcentuales en 2012 a 1 punto porcentual en 2018, la única que mostró una diferencia mayor en 2018. Lo anterior significa que, si bien la formalidad de un individuo aumentará en tanto su experiencia sea mayor, lo cual se infiere por el impacto positivo de esta variable, esta no será relevante para que logre su formalidad laboral. Si se trata de un individuo hombre con edad de entre 18 y 65 años, éste tendrá una probabilidad mayor, aunque poco significativa, de ser formal en 2018 que en 2012.

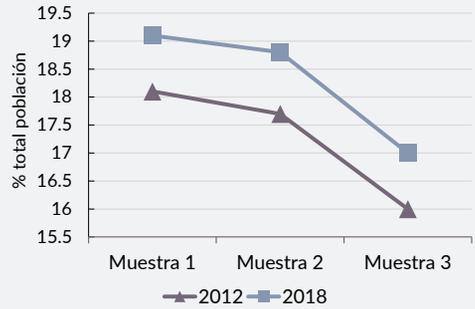
4. REFLEXIONES FINALES SOBRE LOS RESULTADOS DEL ANÁLISIS

En definitiva, con los resultados obtenidos al realizar las estimaciones econométricas, se encuentran evidencias con las que es difícil sostener la hipótesis principal (nula)

planteada en este capítulo, pues las probabilidades de un trabajador de ser formal en 2018 son predominantemente menores a las que se registraban en 2012. Aunque los datos sobre la incorporación de trabajadores a la seguridad social, los contribuyentes y las inspecciones, permiten suponer un efecto favorable de las reformas institucionales, a la luz de las probabilidades aquí estudiadas, no se encuentra evidencia para confirmar esta postura.

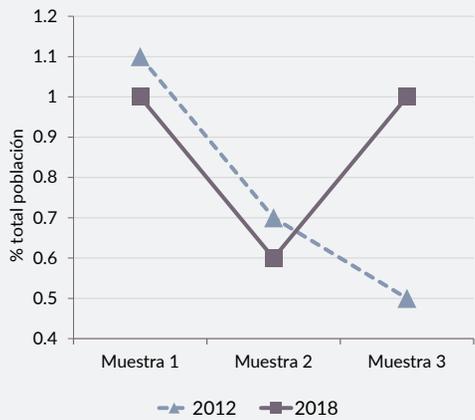
Los resultados muestran que los individuos que tienen menores probabilidades de ser formales son los que pertenecen a los grupos de edad en los extremos de la distribución, es decir, los más jóvenes y los adultos mayores, los que tienen menores niveles de educación, los que se dedican a los sectores de la construcción, restaurantes y servicios de alojamiento, y transportes y comu-

Figura 3.13. Probabilidad de ser formal con jornada laboral de 40 a 48 horas en México, 2012 vs 2018.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 3.14. Probabilidad de ser formal si cuenta con experiencia en México, 2012 vs 2018.



Fuente: Elaboración propia.

nicaciones, y sobre todo resaltó la variable de micronegocios, la cual fue la única que presentó un impacto negativo respecto a la formalidad, es decir, que aquellos individuos que laboren en un micronegocio tendrán una alta probabilidad de no ser trabajadores formales.

En términos generales, se infiere que las probabilidades de ser formal en 2018 son menores en comparación con las de 2012; excepcionalmente, hubo tres casos en los modelos en los que las probabilidades de ser formal en 2018 fueron mayores versus las de 2012 tomando en cuenta los sectores productivos. Tales casos se dieron cuando el trabajador pertenece a los sectores de manufactura, y transportes y comunicaciones, y se encuentra dentro de las muestras 1 y 2, y cuando pertenece a los sectores de manufactura, transportes y comunicaciones, y comercio, pero se encuentra dentro de la muestra más restringida.

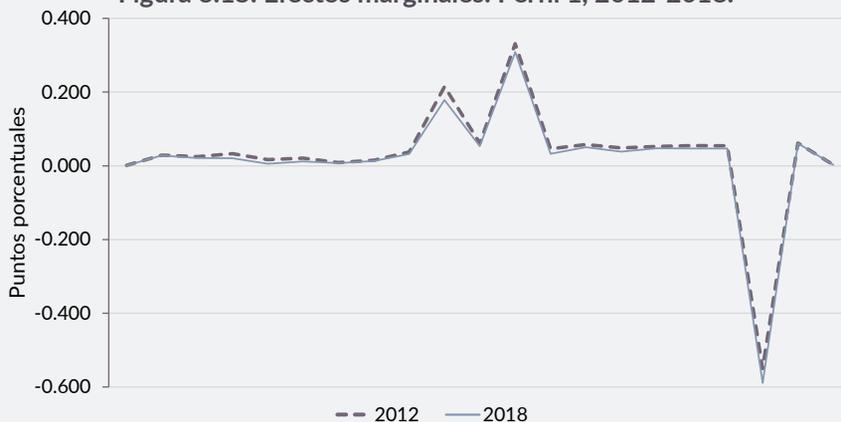
Asimismo, aquellos individuos dentro del grupo de 25 a 34 años de la muestra de control presentaron mayor probabilidad de ser formales en 2018 vs 2012. La única variable que mostró probabilidades más elevadas en 2018 respecto a 2012 en cada una de las tres muestras fue la jornada laboral de 40 a 48 horas semanales.

Adicionalmente, para poder corroborar los resultados de las estimaciones econométricas, se analizaron dos perfiles de individuos con ciertas características, unas más favorables que otras, para ambos periodos con la intención de verificar que efectivamente la probabilidad de ser formal en 2018 era menor que en 2012. Para el caso “más favorable” (perfil 1) se consideró el caso de un individuo hombre, perteneciente al grupo de edad de entre 25 a 34 años, casado, que vive en un medio urbano, con educación media superior y superior, que se desarrolla en el sector de la manufactura, que trabaja con una jornada de entre 40 y 48 horas, y tiene 12 años de experiencia. Para el caso “menos favorable” (perfil 2) se consideró el caso de un individuo mujer, perteneciente al grupo de edad de 66 años y más, casada, que vive en un medio urbano, con educación primaria, que se desarrolla en el sector comercio, que labora en un micronegocio, que no trabaja con una jornada de entre 40 y 48 horas, y tiene 57 años de experiencia.

Los resultados obtenidos para estos dos casos mostraron que para el individuo de perfil 1 (figura 3.15), con características más favorables, disminuyó la probabilidad de ser un trabajador formal en 2018 *versus* 2012, aunque con una diferencia casi imperceptible. Para el individuo de perfil 2 (figura 3.16), los resultados mostraron que la probabilidad de que dicho trabajador fuera formal también disminuyó en 2018 *versus* 2012, pero con una diferencia más notoria en comparación con el perfil 1. Lo anterior concuerda y corrobora los resultados de las estimaciones econométricas realizadas.

Por lo anterior, los ejercicios econométricos realizados implican rechazar la hipótesis nula planteada. Una primera explicación de estos resultados podría apuntar al hecho de que factores ajenos a las políticas públicas influyeron en el comportamiento de las probabilidades. Otra opción que debe considerarse es que, probablemente, las políticas públicas tienen errores de diseño, no están dirigidas de manera correcta o están mal implementadas, por lo que valdría la pena considerar la reformulación de estas medidas de política. Una tercera explicación es que son los factores económicos los que inciden en mayor

Figura 3.15. Efectos marginales: Perfil 1, 2012-2018.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 3.16. Efectos Marginales: Perfil 2, 2012-2018.



Fuente: Elaboración propia.

medida en el comportamiento de la informalidad, lo cual apuntaría hacia la hipótesis alternativa que fue planteada para esta investigación.

Aunque las evidencias encontradas no permiten sostener la hipótesis principal, es importante tener muy en claro que lo anterior no significa que las políticas no hayan tenido efecto alguno, sino, más bien, que, mediante el método econométrico utilizado, con los datos considerados, a través de este estudio no se encuentran evidencias suficientes que soporten la hipótesis.

5. CONCLUSIONES

Desde la perspectiva institucional y de política pública, uno de los factores más importantes que subyacen en la persistencia de la informalidad en México es la escasa y poco eficiente intervención del Estado. Con la intención de disminuir la informalidad laboral por las impli-

caciones que conlleva, ya sean laborales, fiscales, sociales o económicas, a lo largo de los años se han implementado políticas públicas desarticuladas, parciales, complacientes y con falta de planeación.

Debido a que la informalidad laboral es una actividad heterogénea es necesario, como lo plantea la OIT (2015), la aplicación de un enfoque integrado a partir del cual se aborden las principales vías de intervención (productividad, normatividad, incentivos y fiscalización) para obtener resultados eficaces.

A partir de 2012, se implementaron distintas políticas públicas (el RIF, la inspección laboral, el RISS y el régimen de subcontratación) con la intención de que a través de ellas la informalidad laboral disminuyera en la medida de lo posible tomando en cuenta sus tres dimensiones: fiscal, laboral y seguridad social.

Por ello, el objetivo central de esta investigación consistió en tratar de encontrar evidencias que mostraran que la implementación de diferentes políticas públicas fueron una herramienta para promover la formalización laboral. Los resultados de las estimaciones realizadas mostraron que conforme se restringe la muestra de control, la probabilidad de que un hombre sea formal aumenta y que las probabilidades de ser formal conforme aumenta la educación también crecen, lo cual concuerda con lo que establecen organismos como la OCDE (2011) y la OIT (2013); sin embargo, al poner atención en los grupos de edad más vulnerables, es decir, los más jóvenes y los más adultos, los resultados coinciden con lo que dicta la teoría (OIT, 2015) en el sentido en que estos grupos vulnerables tenderán a insertarse en la informalidad como una manera de subsistir.

Una característica que se tenía clara en cuanto a su comportamiento desde antes de realizar las estimaciones y que se confirmó al realizarlas, fue la de micronegocios. Esta variable dejó claro que si un individuo labora en un micronegocio su probabilidad de ser formal disminuirá en más de 60 puntos porcentuales, no importando el periodo que se analice; en este caso, para ambos años los resultados mostraron el mismo comportamiento.

En cuanto a los sectores productivos, los resultados fueron muy similares entre periodos, no se apreció una brecha considerable en el comportamiento; sin embargo, en términos generales se infiere que en 2012 las probabilidades de que un trabajador fuera formal considerando únicamente su papel en las actividades productivas, eran mayores que en 2018.

Es relevante señalar que estos resultados obtenidos pudieron deberse a tres situaciones. La primera es que no se encontraron evidencias, bajo el método aplicado, para sostener que las políticas públicas aplicadas a partir de 2012 han sido eficaces en su propósito de reducir la informalidad; quizá por su diseño o su implementación al no estar bien orientadas.

La segunda razón es que probablemente situaciones como el entorno macroeconómico, el comportamiento de la población y de los mercados han tenido un mayor grado de incidencia que las políticas públicas en la disminución de la informalidad laboral. La tercera es que quizá hubo una combinación de ambas, es decir, que las políticas públicas fueron poco eficientes y los factores económicos ayudaron en la disminución de la informalidad.

Es incierto, al menos en este trabajo, saber con exactitud a qué se debe la disminución en la probabilidad de formalización de un individuo después de las políticas públicas estudiadas aquí; lo que sí se comprueba es que a pesar de que estas medidas se pusieron en marcha esperando que disminuyera la informalidad laboral, esto no garantizó que los individuos aumentaran sus probabilidades de ser trabajadores formales. Por lo tanto, sería conveniente considerar como una posibilidad el rediseño y la mejora en la instrumentación de las políticas públicas que están orientadas a este propósito.

Si bien es cierto que a través de los años se han puesto en marcha diferentes acciones con la intención de reducir la informalidad, hasta ahora no ha existido una con la que se perciba una diferencia notable y decreciente. En este sentido, es posible que las políticas presentadas no hayan tenido los resultados que se les atribuye tener en cuanto a la formalización del empleo y las cifras que muestran la disminución de la informalidad se expliquen por otras razones y no por las decisiones de política pública.

Finalmente, tres propuestas que bien podrían considerarse para mejorar las políticas públicas que ya han sido desarrolladas son:

1. Buscar que el RIF (o cualquier otro mecanismo de incorporación al registro de contribuyentes) sea de carácter obligatorio para que los patrones registren a sus empleados en el seguro social y a través de la vinculación con el registro fiscal. La incorporación fiscal de los micro y pequeños negocios con la reforma de 2013 representó una mejora en cuanto a su registro y control, el cual ofrece un esquema de subsidios atractivos; sin embargo, este registro a través del RIF no se traduce de manera directa en la formalización de los trabajadores. Asimismo, en este sentido, el RISS podría tener reflejados mejores resultados vinculados al RIF, ya que debe recordarse que para ser parte de este régimen debe tributarse en el RIF. Lo anterior, evidencia el hueco existente que bien podría cubrirse al establecer su obligatoriedad.
2. Reforzar las tareas de inspección laboral y fiscalización tributaria, desde la educación/concientización de la población sobre los beneficios de la formalización, para que los trabajadores tengan incentivos a formalizarse y el proceso sea menos coercitivo. Lograr una mayor coordinación y apoyo entre las instituciones encargadas de vigilar las políticas en materia laboral como la STPS y la SHCP con el fin de garantizar que el proceso de inspección, de transparencia y de rendición de cuentas se lleve a cabo de manera adecuada.
3. Reforzar o rediseñar las condiciones legales de la contratación por *outsourcing*, con el fin de evitar el encubrimiento de trabajadores permanentes con contratos eventuales o con la interrupción abrupta de contratos o la alta rotación de personal. Si bien estas acciones se ven beneficiosas para las empresas al reducir sus costos, los realmente afectados son los trabajadores al privarlos de los derechos laborales que les corresponden por ley y que, al ser trabajadores de tiempo parcial o sin contrato, no les son cubiertos.

CAPÍTULO 4

INFORMALIDAD LABORAL EN BRASIL: ANÁLISIS DE DIFERENTES DEFINICIONES Y TENDENCIAS RECIENTES

Valéria Pero

Instituto de Economía de Universidade Federal do Rio de Janeiro

Danielle Carusi Machado

Facultad de Economía de Universidade Federal Fluminense

Adriana Fontes

Economista sénior de Macroplan

Resumen

Este artículo analiza la informalidad del trabajo en Brasil, explorando diferentes definiciones y tendencias recientes. Si tomamos en cuenta la posición en la ocupación, el 46.8% de los ocupados eran informales en 2019. Pero tomando como criterio la desprotección social, la tasa de informalidad es del 35.7%. Por otro lado, si se toma en cuenta la falta de registro legal de las empresas de los pequeños emprendedores, el porcentaje es del 22.1% de los ocupados. El análisis a lo largo del tiempo muestra que cuando el empleo formal crece, el empleo sin contrato formal disminuye, lo que sugiere un excedente de trabajadores para el segmento formal. El caso del autoempleo es diferente, ya que a partir de 2012 tuvo una tendencia al alza a lo largo de prácticamente todo el período hasta la pandemia COVID-19 donde sufrió un importante descenso. La diferencia de ingresos entre los trabajadores formales y los que no tienen contrato laboral disminuye entre 2012 y 2019, pero aumenta con relación a los trabajadores autónomos, debido a las pérdidas fruto de la crisis de 2015. Este hecho revela su mayor vulnerabilidad al ciclo económico.

Palabras Clave: informalidad, mercado de trabajo, pandemia COVID.

1. INTRODUCCIÓN

La informalidad laboral es una característica generalizada de las economías latinoamericanas. En Brasil, aproximadamente la mitad de los empleados son autónomos o asalariados en pequeñas empresas precarias, sin contrato firmado de acuerdo con la ley laboral. La mayoría no cotiza a la seguridad social, lo que les genera desprotección ante los riesgos vitales, los problemas de salud y desempleo, sin jubilación por vejez, protección y prestaciones laborales. Se trata de una situación frecuente de un trabajador brasileño no calificado, pero también sucede en una parte importante de los trabajadores calificados.

Tanto en Brasil como en la mayoría de los países en desarrollo existe un debate importante sobre la definición de informalidad en el trabajo, especialmente en cuanto al tamaño y características. Parte de esto se debe a la gran heterogeneidad de formas de trabajo y producción no tradicionales tan importantes en la generación de ingresos y bienestar de las familias. Por ello, es fundamental comprender el funcionamiento y los límites de cada una de ellas, dadas sus implicaciones para la economía y el bienestar. Esta situación se hizo aún más evidente con la pandemia, donde los trabajadores informales fueron los más afectados por las medidas de aislamiento social (Pero, Machado y Fontes 2020; Carvalho, 2021).

Este artículo contribuye a este debate explorando diferentes definiciones de informalidad laboral, sus tendencias recientes y algunos de sus determinantes para el caso de Brasil. En un primer apartado, se analiza el concepto de informalidad que se va a utilizar en este texto y las alternativas para calcularlo empíricamente con datos de encuestas nacionales en hogares. En esta línea, conviene destacar que el término informalidad laboral se utiliza de diferentes formas, según el punto de vista teórico, y muchas veces es difícil de calcular empíricamente. En el siguiente apartado, a partir de los conceptos presentados, se analizan empíricamente los principales patrones y tendencias de la informalidad en Brasil: evolución temporal de la informalidad laboral, evaluando si es procíclica (pandemia) o contracíclica (crisis 2016/ 2017). Posteriormente se señalan las categorías ocupacionales más representativas por puesto en la ocupación, con el objetivo de caracterizar la informalidad y explorar diferencias en relación con el sector formal. Se analizan los ingresos de los trabajadores informales y se presenta un análisis pormenorizado de la variación de los ingresos entre 2020 y 2019, con el fin de buscar posibles explicaciones al crecimiento del ingreso promedio habitual en la pandemia. Finalmente, se concluye con los resultados principales del estudio.

2. DEFINICIÓN Y MEDICIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL

La literatura económica presenta al menos dos tipos de visiones para definir la informalidad laboral: i) la relacionada con la desprotección social por no contar con beneficios vinculados al contrato formal de trabajo y la seguridad social; y ii) la productiva, generalmente asociada al tipo de trabajo, caracterizado en general por el contraste entre trabajadores asalariados y autónomos y pequeños empresarios, que operan con poco capital y baja productividad²⁰. Este apartado explora estas dos visiones para fijar la definición de informalidad laboral y su medición en Brasil.

a. Protección social

La informalidad laboral definida según la protección social se relaciona con empresas que no cumplen con las normas en materia de contratos de trabajo, impuestos y normativa laboral. Sus trabajadores no tienen derecho a protección laboral o prestaciones sociales relacionadas con el empleo.

La falta de contribuciones laborales y de seguridad social genera trabajadores desprotegidos ante posibles eventos de falta de salud o de maternidad y vejez. En Brasil no ser funcionario público o no tener un contrato de trabajo firmado significa: (i) la exclusión de una parte del sistema de protección social vinculado al contrato firmado (como vacaciones, paga extra o aguinaldo, Fondo de Garantía de Antigüedad, baja por maternidad, baja por enfermedad, etc.); (ii) la imposibilidad de acceder al seguro de desempleo, ya que, de acuerdo con las reglas para recibir la prestación, el trabajador debe acreditar experiencia en una cartera de trabajo y (iii) la exclusión ante algunas prestaciones como el acceso al crédito, por no tener ingresos comprobados. Estas son sólo algunas de las consecuencias más relevantes.

²⁰ Para mayor detalle, ver Tornarolli et al. (2014), Neri y Fontes (2010), OIT (2002), entre otros.

Además, tanto el empleo no registrado como el autónomo presentan un mayor riesgo de fluctuación de ingresos que el empleo formal debido al hecho de que no cuentan con una regulación de salario mínimo y la posibilidad de que sus ingresos sean cancelados ante posibles inspecciones. En el caso de los trabajadores autónomos, como sus ingresos están determinados por la compra y venta de bienes y servicios, son más vulnerables a la estacionalidad. Para iniciar un negocio, a menudo es necesario invertir capital y si la empresa quiebra, el individuo puede perder su capital social y generar un pasivo para sí mismo. En tales casos, las personas deben protegerse contra tales riesgos o eventualidades. Las modalidades alternativas a la formalidad serían el aporte a la seguridad social como ahorro previo independiente y/o la contratación privada de diferentes tipos de seguros (de invalidez, de salud incluyendo cláusulas de asistencia posparto, etc.) lo que no suele ocurrir entre la población más pobre (Neri y Fontes, 2010).

b. Productividad

La informalidad, según la descripción tradicional realizada por la OIT (1972) y sus modificaciones, principalmente en América Latina, está ligada a la existencia de trabajo en pequeñas unidades productivas de baja productividad, debido a la incapacidad de sus economías para generar empleos suficientes. La informalidad está compuesta por trabajadores por cuenta propia y, en otros casos, empleados que trabajan en pequeñas unidades informales. Según esta visión tradicional, las unidades informales generalmente operan en actividades de fácil ingreso y con una división poco clara entre capital (propietario de los medios de producción) y trabajo (empleado). Estas unidades de producción informal son identificadas como precapitalistas y subsisten llenando los “intersticios” del mercado u operando con bajos salarios. Siguiendo la línea de De Soto (2000), la informalidad reduce el valor del capital al disminuir la capacidad de realizar transacciones en el mercado, ya sea mediante su venta o su uso como garantía para préstamos.

Treinta años después, el impacto de las tecnologías de la información y la comunicación en el mundo del trabajo ha conllevado relaciones laborales más flexibles y ha colocado en la agenda el debate sobre el aumento de la informalidad y la precariedad del trabajo. Ha aparecido el término “Gig Economy”, acuñado para caracterizar una economía con relaciones laborales más flexibles y autónomas, reforzada por el mayor consumo de tecnologías que conectan directamente a vendedores y compradores. Un ejemplo del uso de estas tecnologías son las aplicaciones de transporte y entrega, que han dado forma a nuevos tipos de trabajo sin ataduras salariales formales.

En este sentido, la definición de la OIT (2002:8) parece retratar bien el marco de la informalidad en el trabajo:

Estos diferentes grupos han sido denominados ‘informales’ porque comparten una característica importante: no ser reconocidos y protegidos dentro de los marcos legales y regulatorios. Sin embargo, esta no es la única característica que define la actividad informal. Los trabajadores y empresarios informales se caracterizan por su alto nivel de vulnerabilidad.

c. Definición y caracterización de la informalidad laboral en Brasil

Una de las formas de analizar la informalidad laboral en Brasil es observando las diferentes posiciones en la ocupación de los trabajadores, con base en la definición adoptada por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE). Las tres formas de empleo más relevantes en Brasil son el empleo con contrato formal, el empleo sin contrato formal y el trabajo por cuenta propia. El primero está amparado por la legislación laboral mientras que los dos últimos no se rigen por legislación específica, es decir, serían informales. Sin embargo, el empleo no registrado y el trabajo por cuenta propia son dos tipos distintos de informalidad. Los empleados sin contrato laboral son asalariados, pero no tienen derechos laborales garantizados por el contrato laboral formal. Por otro lado, los autónomos, en sentido estricto, no participan en el mercado laboral ya que no compran ni venden trabajo. El trabajo y los ingresos de los trabajadores autónomos están determinados por el mercado de productos, es decir, por la oferta de bienes y servicios.

La clasificación según la posición en la ocupación se acerca más a una definición productiva de la informalidad. Con base en la investigación mencionada anteriormente, también es posible estimar la informalidad siguiendo una definición más cercana a la legal, es decir, contando a los trabajadores informales que no cotizan al Seguro Social. Adoptar la definición legal, según la cual los trabajadores quedarían desprotegidos sin las prestaciones de la seguridad social ni las derivadas del empleo formal. En este caso, se trataría de la informalidad de empleados sin contrato laboral y de trabajadores autónomos que no cotizan a la seguridad social.

Finalmente, es importante tener en cuenta la enorme heterogeneidad del sector informal, especialmente entre los microempresarios. La definición de informalidad laboral basada en pequeños empresarios también considera el tema del registro formal de actividades. Así, podemos considerar a los autónomos y trabajadores de pequeñas empresas que no cuentan con un registro legal de la empresa en el Registro Nacional de Personas Jurídicas (CNPJ).

La principal encuesta de hogares de Brasil, la Encuesta Nacional Continua por Muestra de Hogares (PNAD²¹ Continua) nos permite analizar la evolución reciente de diferentes puestos de ocupación, incluido el empleo sin contrato laboral y el autoempleo, así como el aporte a la seguridad social (INSS) y posesión del CNPJ, calificando la informalidad de las pequeñas empresas.

En la tabla 4.1 se muestra la distribución de los ocupados por puesto de trabajo y contribución a la seguridad social y por los tres tipos de informalidad. Analizando inicialmente los empleos formales, parece que el 37.8% de los ocupados tiene un empleo con contrato laboral y el 8.7% son funcionarios. Si sumamos los trabajadores domésticos con contrato laboral (1.9%), tenemos un total de 46.8% de trabajadores asalariados con contrato laboral formal en Brasil en 2019.

²¹ *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*, en portugués.

Tabla 4.1. Ocupados según las tres definiciones de informalidad.

Tipos de ocupación	2019	
	Total	Porcentaje/ Total
1. Empleado con contrato laboral	34 471 494	37.8
2. Funcionario estatutario y militar	7 912 124	8.7
3. Empleado no registrado en el sector privado y con seguridad social	1 797 854	2.0
4. Empleado no registrado en el sector público y con seguridad social	1 612 893	1.8
5. Empleado no registrado en el sector privado y sin seguridad social	9 781 152	10.7
6. Empleado no registrado en el sector público y sin seguridad social	808 786	0.9
7. Empleado doméstico con contrato	1 764 286	1.9
8. Empleado doméstico sin contrato y con seguridad social	673 823	0.7
9. Empleado doméstico sin contrato y sin seguridad social	3 810 408	4.2
10. Trabajador por cuenta propia (autónomo) y con seguridad social	7 291 096	8.0
11. Trabajador por cuenta propia (autónomo) y sin seguridad social	16 929 383	18.6
12. Empleador y con seguridad social	3 187 339	3.5
13. Empleador y sin seguridad social	1 216 385	1.3
Total de ocupados	91 257 023	100.0
Productividad: puesto de trabajo		
Empleo formal (1+2+7)	44 147 904	48.4
Empleado sin contrato (3+4+5+6+8+9)	18 484 915	20.3
Trabajador por cuenta propia (10+11)	24 220 479	26.5
Empleador (12+13)	4 403 724	4.8
A) Informalidad: empleados sin contrato formal y trabajadores por cuenta propia	42 705 394	46.8
Protección social: no contribuyen a seguridad social		
Empleo formal (1+2+3+4+7+8+10+12)	58 710 908	64.3
Empleo sin contrato y sin seguridad social (5+6+9)	14 400 346	15.8
Trabajador por cuenta propia y empleador sin seguridad social (11+13)	18 145 768	19.9
B) Informalidad: trabajadores que no contribuyen a la seguridad social	32 546 114	35.7
Registro del negocio		
Empleador y sin CNPJ	832 153	0.9
Empleador y con CNPJ	3 571 571	3.9
Cuenta propia y sin CNPJ	19 334 927	21.2
Cuenta propia y con CNPJ	4 885 551	5.4
C) Informalidad: trabajadores por cuenta propia y empleadores sin CNPJ	20 167 080	22.1

Fuente: PNAD Continua (IBGE).

Según la visión productiva o de puesto de trabajo, en la que los trabajadores informales se definen por su posición en la ocupación, la tasa de informalidad en el trabajo es del 46.8%, siendo el 20.3% asalariados sin contrato laboral y el 26.5%, autónomos. Esta alta proporción de trabajadores y trabajadores informales es casi igual a la de trabajadores asalariados con contrato de trabajo formal.

La segunda definición adoptada se basa en la protección social, por lo que el trabajo informal se clasifica en función de la no cotización a la seguridad social. En este caso, tenemos que el 15.8% de los asalariados no registrados no cotizan a la seguridad social y el 19.9% de los autónomos y empleadores no cotizan a la seguridad social, lo que supone una tasa total de informalidad del 35.7%. Así, el tema de la protección social, en términos de garantizar las prestaciones de la seguridad social, afecta a relativamente a más trabajadores que el acceso a empleos formales.

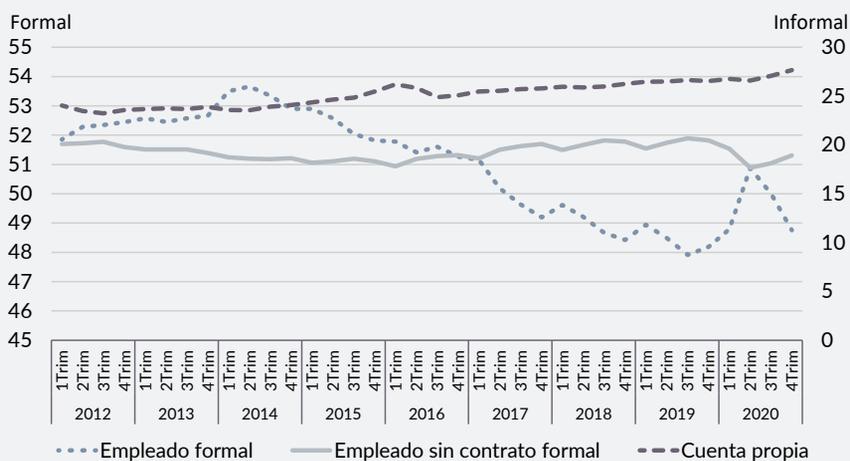
Finalmente, analizamos la informalidad definida por los pequeños emprendedores que no cuentan con registro legal de sus negocios. La tasa de informalidad en este caso es del 22.1%, lo que muestra que la gran mayoría de los autónomos no tiene CNPJ. Esto puede tener consecuencias en la productividad y el bienestar y, en ese sentido, a principios de la década de 2000 se creó una política para incentivar la formalización de la pequeña empresa, basada en la figura jurídica del Microempresario Individual. Sin embargo, como vimos en la estructura ocupacional, todavía existe un alto porcentaje de trabajadores autónomos que no tienen registro formal.

3. TENDENCIAS RECIENTES EN LA INFORMALIDAD LABORAL EN BRASIL

El inicio de la década del 2000 estuvo marcado por la reanudación del crecimiento económico y la consecuente reducción del desempleo, una mejora en los ingresos medios de los trabajadores y un aumento en la formalización de puestos de trabajo. Además del crecimiento económico, la tendencia de la población a la escolarización, una mayor inspección del trabajo, cambios en la legislación laboral y los incentivos para formalizar las pequeñas empresas son factores citados en la literatura como posibles determinantes del proceso de formalización en el período (Neri y Fontes, 2010).

Con la recesión económica, iniciada en 2014, este proceso se interrumpió y volvió a caer la proporción de empleados con contrato laboral formal. Como se puede observar en la figura 4.1, tras alcanzar el 51.8% del total de ocupados en 2014, el porcentaje de empleados formales descendió de manera consecutiva, llegando al 47.3% en 2019. En el primer año de la pandemia, volvió a crecer, mostrando una reacción del mercado de trabajo diferente a las crisis anteriores. La contraparte de esta caída fue el aumento de la tasa de informalidad, definida por posición en la ocupación, es decir, un aumento en la proporción de asalariados sin contrato laboral y trabajadores autónomos. Este aumento fue de 1.5 puntos porcentuales en la proporción de asalariados sin contrato laboral formal y de 2.3 puntos en la

Figura 4. 1. Evolución de la participación de los ocupados por posición en la ocupación formal e informal en Brasil (% sobre totales respectivos).



Fuente: PNAD Continua (IBGE).

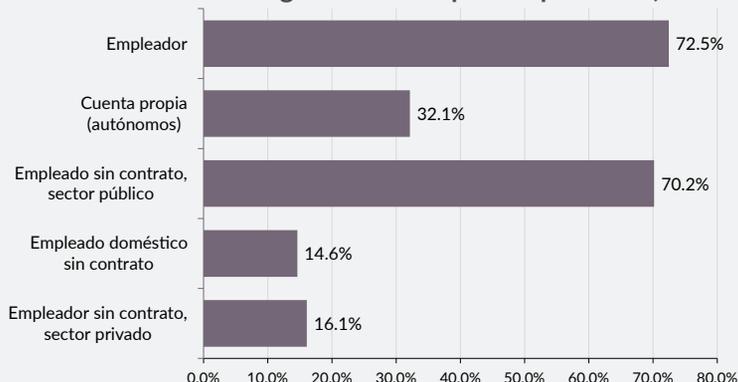
proporción de autónomos. Durante la pandemia, la proporción de trabajadores por cuenta propia se mantuvo relativamente estable mientras que la de empleados sin contrato laboral disminuyó en 2020²².

Adoptando la definición de protección social, es decir, considerando solo a los trabajadores informales que no contribuyen a la seguridad social, encontramos que la contribución a la seguridad social varía mucho según su posición en la ocupación. La figura 4.2 muestra estas diferencias: entre empleadores y empleados sin contrato laboral en el sector público cotizan más del 70%, entre los autónomos el 32.1%, mientras que sólo el 16.1% de los que no tienen contrato laboral en el sector privado y el 14.6% de los trabajadores domésticos sin contrato cotizan en el INSS.

Además de la magnitud, la trayectoria reciente de la informalidad al no contribuir a la seguridad social también se diferencia del comportamiento de la informalidad por su posición en la ocupación. La figura muestra 3 caídas consecutivas hasta 2016 y un aumento de 2.7 puntos porcentuales entre 2016 y 2019, menor que el crecimiento de la informalidad en la definición más amplia. En 2020, con la crisis provocada por la pandemia, la proporción de personas que contribuían al INSS aumentó a medida que los más vulnerables entraban en el desempleo o la inactividad.

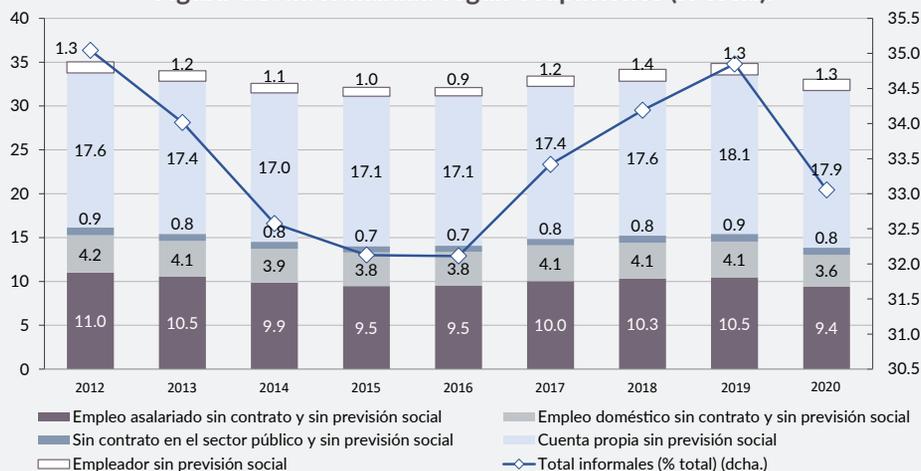
²² El primer año de la pandemia generó muchas dificultades en la recolección de datos y se observó una caída en el número de entrevistas capaz de alterar la composición de la ocupación. Se están realizando algunos estudios para medir y probar este impacto. Al momento de redactar este artículo, aún no se tenía acceso a las consideraciones del IBGE sobre este tema, pero cabe destacar la nota técnica de Corseuil y Russo (2020) que trata este punto en detalle.

Figura 4.2. Cotizantes a la Seguridad Social por ocupaciones (% sobre total).



Fuente: PNAD Continua (IBGE).

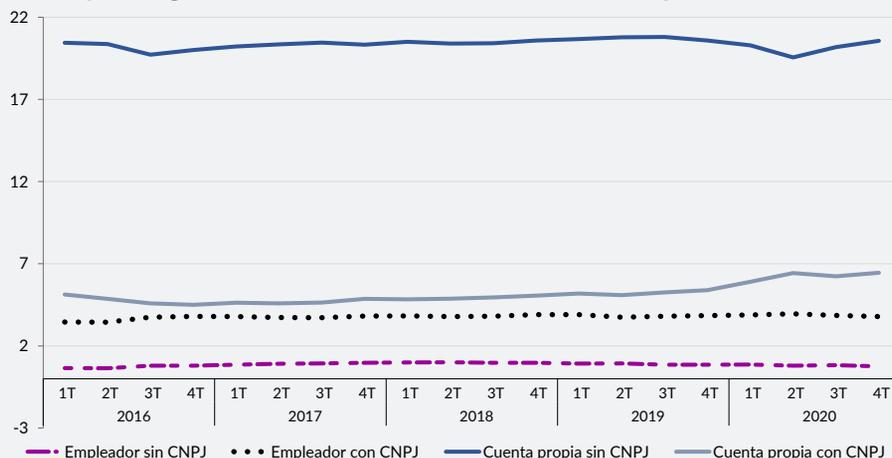
Figura 4.3. Informalidad según ocupaciones (% total).



Fuente: PNAD Continua IBGE.

Otra forma de ver la informalidad de los microempresarios es a través del registro formal de la actividad, es decir, autónomos y microempresarios que no cuentan con CNPJ. Sin embargo, esta información sólo está disponible en la PNAD continua a partir de 2016, como se muestra en la figura 4.4. Como era de esperar, el porcentaje de empleadores sin CNPJ (17.4%) es muy inferior al de los trabajadores autónomos (76.3%). De acuerdo a las tendencias recientes, en el caso de los empleadores, la informalidad empresarial aumentó entre 2016 y 2018 y disminuyó en 2019 y 2020, mientras que entre los autónomos la caída comenzó en 2017 y se intensificó en 2020 (-3.5 puntos porcentuales), demostrando una vez más que los impactos de la crisis actual y el aislamiento social han sido más fuertes para los más vulnerables, que acaban abandonando el mercado laboral al encontrar mayores dificultades para mantener sus actividades y trabajar de forma remota.

Figura 4.4. Empleadores y trabajadores por cuenta propia con y sin registro CNPJ en relación con el total de ocupados (en %).



Fuente: PNAD Continua (IBGE).

4. CATEGORÍAS OCUPACIONALES MÁS FRECUENTES EN LA INFORMALIDAD

Sabemos que existe una gran heterogeneidad en el sector informal que engloba las más diversas actividades. Una forma de caracterizar la informalidad y explorar las diferencias en relación con el sector formal es a través del análisis de ocupaciones. La idea de esta sección es explorar las cuatro categorías profesionales con mayor número de personas en 2020 en cada puesto de la ocupación: empleo formal, empleo no registrado, autónomo y empleador. La tabla 4.2 presenta estas cuatro categorías ocupacionales, la representatividad del total de ocupados por puesto de ocupación y también la evolución temporal de la ocupación entre 2012 y 2020.

La representatividad de las cuatro ocupaciones más importantes es muy diferente por puesto en la ocupación, alcanzando sólo el 24.5% entre los empleados formales y la proporción del 45.3% de los empleadores, en 2020. Además, las 4 categorías ocupacionales varían entre el puesto en la ocupación, produciéndose intersecciones entre el empleo con y sin contrato laboral y también entre los autónomos y los empleadores.

El empleo formal en estas categorías creció poco, impulsado básicamente por los empleados del régimen general que representan el 7.9% del total de empleados formales en 2020. Esta categoría también tuvo crecimiento en el empleo no registrado, aunque son mucho menos representativos (3.6% del total en 2020), junto con los cuidadores de niños. Uno de cada cinco empleados sin contrato laboral es trabajador del servicio doméstico en general.

Aproximadamente uno de cada cinco empleadores es comerciante en tiendas, habiendo crecido un 70.5% entre 2012 y 2020, justo por debajo del crecimiento del número de gerentes financieros.

Llama la atención, sin embargo, el crecimiento del autoempleo en las siguientes categorías ocupacionales: vendedores a domicilio, que representan el 7.8% de los autónomos, y conductores de automóviles, taxis y camionetas. La categoría más representativa entre los trabajadores autónomos en 2020 (9.5%), comerciantes de tiendas, se duplicó con creces entre 2012 y 2020.

Tabla 4.2. Categorías profesionales más representativas en el total de la ocupación.

	2012		2020		Variación (%)
Empleo formal					
Secretarios generales	2 532 796	5.7%	3 280 917	7.9%	29.5
Empleados y vendedores de tiendas	2 448 147	5.5%	2 386 411	5.7%	-2.5
Trabajadores de limpieza de interiores para edificios, oficinas, hoteles y otros establecimientos	1 989 069	4.5%	2 040 962	4.9%	2.6
Trabajadores del hogar en general	1 683 264	3.8%	1 244 996	3.0%	-26.0
Maestros de escuela primaria	1 229 825	2.8%	1 239 941	3.0%	0.8
Total	9 883 101	22.4%	10 193 228	24.5%	3.1
Empleo sin licencia					
Trabajadores del hogar en general	3 501 568	18.9%	3 226 417	20.6%	-7.9
Empleados y vendedores de tiendas	834 347	4.5%	741 970	4.7%	-11.1
Trabajadores de la construcción de edificios elementales	816 042	4.4%	670 043	4.3%	-17.9
Cuidadores de niños	440 723	2.4%	577 376	3.7%	31.0
Secretarios generales	420 502	2.3%	557 949	3.6%	32.7
Total	6 013 181	32.5%	5 773 755	36.9%	-4.0
Cuenta propia					
Comerciantes de tiendas	1 039 421	4.3%	2 161 579	9.5%	108.0
Albañiles	2 224 869	9.2%	1 874 636	8.3%	-15.7
Vendedores a domicilio	308 986	1.3%	1 765 927	7.8%	471.5
Conductores de automóviles, taxis y camionetas	515 281	2.1%	1 355 751	6.0%	163.1
Especialistas en tratamientos de belleza y afines	569 396	2.4%	1 177 396	5.2%	106.8
Total	4 657 953	19.2%	8 335 290	36.7%	78.9
Empleador					
Comerciantes de tiendas	617 501	14.0%	1 053 105	26.1%	70.5
Gerentes de comercios mayoristas y minoristas	315 571	7.2%	263 743	6.5%	-16.4
Gerentes de administración y servicios no clasificados	206 284	4.7%	200 376	5.0%	-2.9
Dirigentes financieros	30 766	0.7%	162 091	4.0%	426.8
Gerentes de restaurantes	120 098	2.7%	146 585	3.6%	22.1
Total	1 290 221	29.3%	1 825 899	45.3%	41.5

Fuente: PNAD Continua (IBGE).

5. INGRESOS DE LOS TRABAJADORES INFORMALES

Un tema ampliamente estudiado en la literatura es la segmentación del mercado laboral²³. Las diferencias de ingresos entre los trabajadores formales e informales son elementos importantes en este tipo de análisis. Los ingresos habitualmente percibidos por los empleados con contrato laboral formal en 2020 fueron de \$ 2,797 reales²⁴, un 87% superior a los ingresos de los empleados sin contrato laboral y un 53% superior a los de los autónomos.

Si se toma en cuenta la evolución, se percibe un crecimiento del 8% en el ingreso promedio habitual de los empleados formales entre 2012 y 2019 y del 3.9% entre 2019 y 2020, superado por las tasas de crecimiento de los empleados sin contrato laboral (10.7% y 8.2% respectivamente) reduciendo la brecha de ingresos entre los empleados formales e informales. Por otro lado, los trabajadores autónomos registraron una caída en los ingresos entre 2012 y 2019 (-0.4%), por lo que aumentó la distancia a los ingresos de los empleados formales.

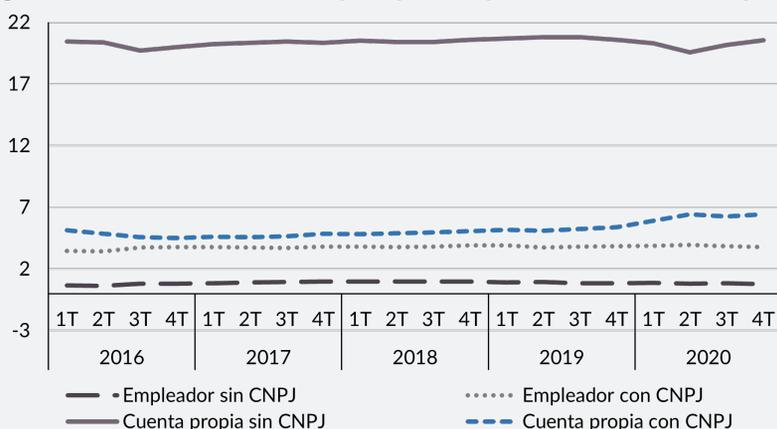
En el primer año de la pandemia, todos los puestos de trabajo mostraron crecimiento, siendo más fuerte para los empleados sin contrato laboral, debido al cambio en la composición de los ocupados con la salida de los más vulnerables a la inactividad, como veremos en el siguiente apartado (Carvalho, 2021).

Según la definición referente al puesto en la ocupación, considerando el número total de asalariados sin contrato de trabajo formal y trabajadores autónomos, el ingreso promedio de los trabajadores informales en 2020 fue de 1693.60 reales brasileños (283 euros aproximadamente).

²³ Ver Ulyseia (2006), Fontes y Pero (2008), entre otros.

²⁴ En junio de 2021 el tipo de cambio del real brasileño fue de 6 reales equivalente a 1 euro. Retomando este tipo de cambio para la cifra del estudio resulta un total de 471 euros aproximadamente.

Figura 4.5. Distribución del empleo por ocupaciones (miles de empleos).

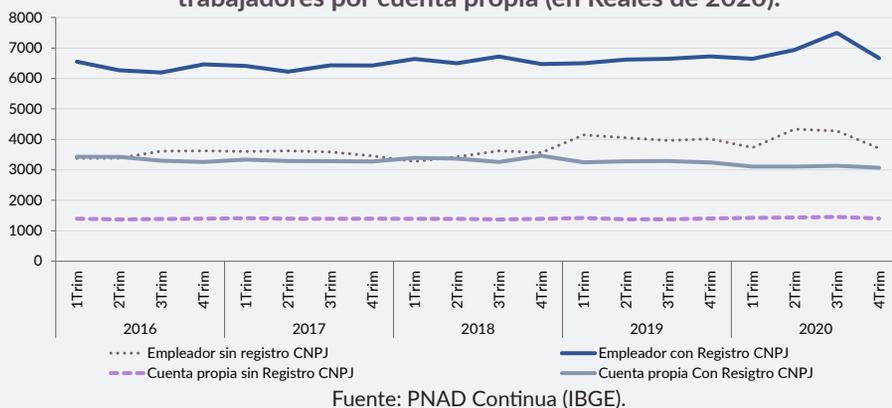


Fuente: PNAD Continua (IBGE).

Figura 4.6. Rendimiento habitualmente percibido por los trabajadores que no contribuyen a la Seguridad Social (en miles de personas).



Figura 4.7. Rendimiento medio habitual recibido por los empleadores y por los trabajadores por cuenta propia (en Reales de 2020).



Los ingresos de los trabajadores informales a través de la protección social, es decir, considerando sólo los asalariados, los autónomos y los empleadores que no cotizan a la seguridad social, son mucho menores. La figura 4.6 muestra que, aun considerando los grupos informales que no cotizan a la seguridad social, existe una gran heterogeneidad entre ellos en términos de generación de ingresos. Los trabajadores domésticos son los que tienen los ingresos más bajos, seguidos por los empleados del sector privado y los trabajadores autónomos. Los empleadores que no cotizan al INSS, aunque en promedio reciben menos que los empleadores con seguridad social, tienen ingresos promedio muy altos para la realidad del mercado laboral brasileño, lo que puede indicar que la no cotización está más relacionada con una elección que con la falta de ingresos.

Finalmente, los ingresos de los microempresarios con registro formal son muy superiores a los de los que no tienen CNPJ. En el caso de los autónomos, los que tenían un CNPJ ganaban 2.2 veces más que los que no tenían registro en 2020. Esta diferencia fue mayor en 2016 (2.4). Entre los empleadores, la diferencia fue un poco menor (1.7) en 2020 y también mostró una tendencia a la baja. No debemos olvidar que incluso los empleadores sin CNPJ tienen ingresos promedio más altos que los trabajadores autónomos registrados.

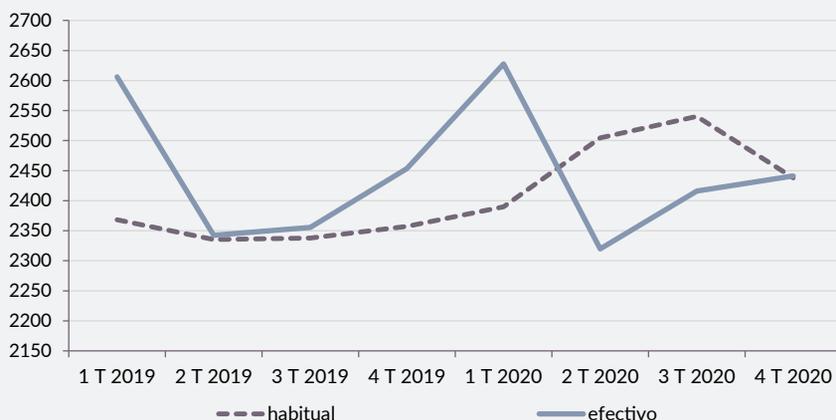
6. INGRESOS DEL TRABAJO REAL Y HABITUAL DURANTE LA PANDEMIA

Los datos del apartado anterior mostraron el escenario estructural del ingreso laboral, en concreto, que existen diferencias significativas en términos de medición del ingreso si tomamos en cuenta los diferentes segmentos formales o informales. En esta parte del artículo, analizaremos específicamente cómo evolucionaron los principales ingresos laborales de 2019 a 2020, cuando la economía brasileña y mundial sufrió las consecuencias de la pandemia de coronavirus, y cómo este shock se distribuyó entre las categorías de trabajo formal e informal, considerando la definición de informalidad que prioriza el puesto en la ocupación.

Como se constata en la figura 4.8, observando la evolución de la renta efectiva y habitual del 1er trimestre de 2019 al cuarto trimestre de 2020, notamos diferentes comportamientos. Existe una mayor diferencia entre los dos tipos de ingreso. Recordemos que los ingresos habituales tienen un comportamiento menos idiosincrásico que los ingresos reales, lo que capta variaciones instantáneas en los ingresos, como ocurrió durante la pandemia. La renta efectiva fue la más afectada, cayendo drásticamente al comparar el 1er trimestre de 2020 con el 2º trimestre de 2020; a diferencia del movimiento de ingresos habitual que creció en el mismo período. Desde el 3er al 4º. trimestre de 2020, la renta efectiva tiene una trayectoria de crecimiento, acercándose a la renta habitual.

Esta evolución de la renta habitual, según algunos análisis ya planteados (Carvalho, 2021) puede explicarse por un efecto estadístico. Dado que la pandemia afectó principalmente a trabajadores menos calificados, con ingresos más bajos y ocupaciones menos calificadas, el nivel promedio de ingresos habituales refleja este cambio en la composición de la ocupación. En cuanto a las características de los trabajadores, también verificamos que fueron

Figura 4.8. Evolución de la renta habitual y la renta efectiva en 2019 y 2020 (reales mensuales).



Fuente: PNAD Continua (IBGE).

los menos educados y los más jóvenes los que perdieron su empleo. En términos anuales promedio, de 2019 a 2020, el número total de ocupaciones de jóvenes de 14 a 24 años disminuyó un 39.5% y en términos de educación, todos aquellos con menos de 4 años de escolaridad tuvieron reducciones superiores al 41%. Este perfil de trabajador es precisamente el que se inserta de manera informal.

Para analizar este fenómeno, utilizaremos un enfoque de descomposición ampliamente utilizado (Blinder, 1973 y Oaxaca, 1973) para estudiar las diferencias en los resultados de ingresos promedio entre dos grupos. Esta técnica de descomposición se utiliza para analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres y entre razas. Aquí queremos analizar los componentes que mejor explican las diferencias en la renta media entre los años 2019 y 2020 e identificar si los cambios se explican por cambios en la composición de los trabajadores ocupados o por otros factores no asociados a este cambio de composición.

A partir de la descomposición Oaxaca-Blinder, la diferencia entre los ingresos de 2019 y 2020 se descompone en dos partes: la primera, se asocia a las diferencias en las características de los trabajadores ocupados, ya sean individuales o según su inserción en el mercado laboral (que explica en parte su composición); y la segunda, está relacionada con factores no explicados, que pueden estar relacionados a su vez con la forma en que el mercado laboral evalúa estas características.

Las características individuales de los trabajadores que analizaremos son: nivel educativo, edad, raza y género. En cuanto a las características de la forma de inserción, analizamos las categorías ocupacionales que describen al informal (empleado sin contrato formal y autónomo, por separado), empleador, empleo formal y empleo público estable (empleado público o militar). También insertamos variables acerca de la ubicación, como área urbana o rural.

Como se puede observar en la tabla 4.3, la variación en la estimación de ingresos habituales entre los años 2019 y 2020 fue del 5.3%. La mayoría de este crecimiento se explica por la composición de los ocupados según sus características (117%). Es decir, si la composición de los ocupados no hubiera cambiado entre 2019 y 2020, la diferencia de ingresos habría caído entre los dos años²⁵. En detalle, fueron las características individuales en términos de educación y edad las que más influyeron en este resultado, ya que hubo una reducción entre los ocupados por los más jóvenes y menos educados, generalmente con ingresos más bajos. Por tanto, este cambio de composición contribuye al resultado positivo de la renta en términos medios. En términos ocupacionales, destacan dos categorías, la de funcionarios y empleados sin contrato laboral. Los empleados sin contrato que permanecieron en el mercado laboral fueron sin duda los que mejor remuneración recibieron, por lo que esto afectó positivamente a los ingresos medios habituales, considerando que esta es la categoría con menor nivel de ingresos. En cambio, para los funcionarios públicos el efecto es el contrario. No tuvieron cambios en los ingresos dada su estabilidad.

²⁵ Estos resultados retoman la línea de investigación sobre la descomposición realizada por Duque (2020).

Tabla 4.3. Descomposición Oaxaca-Blinder del rendimiento habitual del trabajo de 2019 para 2020

Predicción de renta en 2020	2,208.18	
Predicción de renta en 2019	2,097.81	
Diferencia estimada	110.37	
Parte explicada		
si es urbano	2.47	1.9%
si es hombre	2.22	1.7%
si es blanco	6.58	5.1%
años de estudios	74.90	57.9%
edad	20.64	16.0%
empleado con contrato	-3.81	-2.9%
funcionario público o militar	-15.59	-12.1%
empleado sin contrato	43.66	33.8%
cuenta propia	-1.75	-1.4%
Total explicado	129.31	117.2%
Total no explicada	-18.94	-17.2%

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos del PNAD Continua, 2019, 2020.

7. REFLEXIONES FINALES

A pesar de la mejora en las condiciones de empleo e ingresos a principios de la década de 2000, Brasil tuvo un aumento de la informalidad a partir de 2015, enfrentando la crisis pandémica con un mercado laboral en deterioro. Este hecho se ha proyectado en la tendencia a la baja del empleo formal y como consecuencia obvia el incremento del trabajo informal. Pero ¿qué tipo de informalidad ha crecido?

La informalidad laboral tiene varias características y observamos tres tipos. Por definición de la posición en la ocupación, el 46.8% de los ocupados son informales. Considerando la desprotección social como criterio, tenemos una tasa de informalidad del 35.7%. Y considerando la falta de registro legal de emprendedores, el porcentaje es del 22.1%. Así, el tamaño varía considerablemente según los criterios utilizados para definir la informalidad. Aún queda un largo camino por recorrer para incrementar la cobertura y asegurar la calidad de los servicios de seguridad social para la población, pero queda claro que el problema pasa por generar más y mejores empleos formales, cambiando la estructura hacia una mayor participación de la población que trabaja con contrato de trabajo formal.

El análisis temporal muestra que el empleo no registrado es prácticamente un espejo del empleo formal, es decir, cuando el empleo formal crece el empleo no registrado disminuye, lo que sugiere un superávit de trabajadores para el segmento formal. Los empleados no

registrados fueron los más afectados por la crisis pandémica. El caso del autoempleo es diferente, ya que a partir de 2012 tuvo una tendencia a crecer a lo largo de prácticamente todo el período hasta la crisis pandémica, cuando también fue duramente golpeado.

La heterogeneidad del trabajo por cuenta propia es enorme y siempre plantea la cuestión de si es una elección o una falta de oportunidad para el empleo formal. Cuando seleccionamos las 4 categorías profesionales que generan más trabajo por puesto en la ocupación, nos dimos cuenta de que son categorías poco calificadas y mal remuneradas tanto en el segmento formal como en el informal. Un ejemplo que compara la primera categoría que más emplea es la pregunta sobre la elección (o la falta de) frente a oportunidades reales en el mercado laboral: ¿empleados de oficina con contrato formal o comerciante de tienda con trabajo por cuenta propia? ¿Depende de los ingresos?

El ingreso promedio de los trabajadores autónomos es menor que el de los trabajadores formales y la mayoría no cotiza a la seguridad social, estando totalmente desprotegidos en términos de prestaciones sociales. En el período de crisis, a partir de 2015, tuvieron pérdidas, ya que sus ingresos dependían principalmente de la venta de bienes y servicios, lo que los hizo más vulnerables al ciclo económico.

Finalmente, tomando en cuenta la crisis pandémica en el año 2020, observamos un aumento en los ingresos en comparación con 2019 para todos los segmentos. Para comprender este comportamiento, se realizó una descomposición de este incremento en los ingresos, explicado principalmente por un efecto de composición. Los trabajadores más jóvenes y menos educados, así como los trabajadores no registrados, abandonaron el mercado laboral con la pandemia en 2020, lo que explica un ingreso promedio más alto. Por ello, la parte explicada del efecto composición explica con creces el aumento de los ingresos en este período.

CAPÍTULO 5

SITUACIÓN DEL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO EN MÉXICO

Marta Cebollada Gay
Instituto Tecnológico Autónomo de México

Resumen

El trabajo del hogar remunerado es un sector laboral marcado por una gran feminización, informalidad y bajos salarios. México, con una tasa de informalidad en el sector de alrededor del 98%, implementó en 2019 programas de políticas públicas y cambios en la ley para incrementar su formalización. Sin embargo, los nuevos programas y mejoras legislativas no se han visto proyectados en un incremento significativo de los trabajadores con Seguro Social. Por ello, y sobre todo tras las consecuencias de la pandemia COVID-19 en este sector laboral, es necesario contar con una estrategia multidimensional de políticas públicas que, de manera coordinada, ayuden a la formalización y mejora laboral de las personas trabajadoras del hogar remuneradas en México.

Palabras Clave: trabajo del hogar remunerado, informalidad y políticas públicas.

1. EL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO. PANORAMA GENERAL Y EL CASO DE MÉXICO

Según la Ley Federal del Trabajo en México (LFT) en su artículo 331, la persona trabajadora del hogar es aquella que, de manera remunerada, realiza actividades de cuidado, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no conlleva, para la persona empleadora, beneficio económico directo. Es una labor profesional que, a lo largo de siglos y en casi todas las partes del mundo, se ha desarrollado con unas características peculiares que deben ser consideradas a la hora de ser estudiada y legislada. Se trata de una actividad remunerada de carácter regular, es decir no se realiza de manera única o esporádica, tiene lugar al interior de un hogar y no supone un beneficio económico directo para el empleador. El empleador no recibe un beneficio económico por el trabajo del empleado del hogar, sino que lo que recibe, muchas veces, no se mide en términos económicos. Recibe tiempo para realizar otro tipo de labores, ya sea para trabajar en algo que sí le proporciona beneficio económico directo o para tener espacio para cuidar a otras personas o hacer otro tipo de actividades.

El trabajo del hogar remunerado se caracteriza también por su heterogeneidad tal y como reconoce el artículo 331 de la LFT. Existen personas trabajadoras del hogar que trabajan para una persona empleadora y residen en el domicilio donde realizan sus labores. Esta modalidad se suele denominar trabajadores de planta en México. Por otro lado, están las personas que no pernoctan en el hogar en el que trabajan, es decir, son conocidas en México

como de entrada por salida. Dentro de los trabajadores de entrada por salida hay diferentes modalidades; aquéllos que trabajan para un solo empleador de manera única o aquéllos que trabajan para varios empleadores que son considerados multipatronos y que trabajan varias horas a la semana para cada uno de ellos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo perteneciente a las Naciones Unidas, considera que en el mundo hay 67 millones de personas trabajadoras del hogar²⁶. En México existen, según el INEGI, 2,151,661 personas trabajadoras del hogar según cifras del cuarto trimestre de 2020. Se dejan notar los efectos de la pandemia ya que, en el mismo periodo en 2019, se registraron 2,416,068 personas. La población trabajadora del hogar de manera remunerada en México corresponde aproximadamente al 4.5% de la población ocupada. El trabajo del hogar remunerado se caracteriza por estar compuesto mayoritariamente por mujeres (alrededor del 90% son mujeres) y por ser considerado una labor para la que no se necesita tener formación cualificada, lo que acaba incidiendo en su discriminación (Cebollada Gay, 2017).

Otra característica del sector productivo del trabajo del hogar remunerado es su alta informalidad, que ronda en el 98% del total de trabajadores en este sector. Es una cifra claramente alarmante que en los últimos años ha ido en aumento. Cifras del INEGI (ENOE) para 2007 reflejaban que, de toda la población trabajadora del hogar, el 5.40% eran trabajadores formales y dados de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. Para 2012 el porcentaje descendió al 3.82% y en 2017 alcanzó el 2.78 %. Se trata de una clara tendencia hacia la informalidad creciente en un sector que ya de por sí tiene cifras muy altas de desprotección social e informalidad y que afecta mayoritariamente a mujeres.

En cuanto a este sector poblacional destaca el bajo salario que se recibe por el trabajo. Para un análisis menos distorsionado se toman las cifras del cuarto trimestre de 2019, antes de la pandemia. El siguiente cuadro muestra que el 44% de los trabajadores cobraban menos de 1 salario mínimo, es decir, menos de 102.68 pesos²⁷. Y el 82% cobraban menos de dos salarios mínimos, es decir, menos de 205 pesos diarios. Se trata sin duda de una cifra muy baja y escasa que, ligada a la informalidad, da lugar a una combinación que genera mucha inestabilidad de los puestos de trabajos y repercute negativamente en el bienestar laboral de esta población.

Hay que señalar que, además, en el caso de las personas trabajadoras del hogar de planta que pernoctan en el hogar en el que trabajan, reciben un salario económico que es complementado por la disponibilidad de hogar y comida, estos conceptos se descuentan de la percepción económica directa. Es decir, el salario en especie (el pago de alimentos y habitación según el artículo 334 de la LFT) debe ser considerado y a veces supone una herramienta de discriminación, ya sea porque al salario económico percibido, que es bajo, se le descuenta este tipo de conceptos o porque las condiciones en las que les ofrecen cuarto para dormir y

²⁶ <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--es/index.htm>

²⁷ Para 2019 el Salario Mínimo en México era de 102.68 pesos. Equivale a 4.5 euros aproximadamente y 5.5 dólares.

Tabla 5.1. Porcentaje de población trabajadora del hogar en México según el salario percibido. Datos para el cuatro trimestre de 2019.

Salario percibido	Porcentaje población trabajadora del hogar remunerada
Hasta un salario mínimo	44.1
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	38.1
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	10.4
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	1.9
Más de 5 salarios mínimos	0.2
No especificado	5.3

Fuente: ENOE, INEGI. Elaboración propia.

alimentos son malas. Para evitar este tipo de comportamientos se incluyeron dos artículos en la recomendación 201 de la OIT (art. 14 y 17), dedicados a las trabajadoras y los trabajadores domésticos²⁸.

Se trata, como se puede ver, de un sector de actividad informal y de bajas percepciones. Graciela Bensusán, en su informe realizado para la OIT en 2019, presenta datos que ahondan en la idea de sus malas condiciones laborales (Bensusán, 2019). El 99.8% de los trabajadores no tienen un contrato escrito, el 98.3% no tienen acceso a instituciones de salud como prestación por su trabajo, el 71.3 % no disfrutaban de prestaciones laborales, sólo el 26.5 % tiene aguinaldo y el 8.5 % disfruta de vacaciones con goce de sueldo.

Otra de las características de este sector es la dificultad que tienen para formar sindicatos. Esto es, en parte, porque es un trabajo que se realiza muchas veces de manera individualizada sin contacto con compañeros o compañeras y sin la posibilidad de compartir sus condiciones de trabajo y su malestar, como sí puede suponer el trabajo en una fábrica (Hobden, 2015). La característica de que sea realizado en el interior de una vivienda privada supone también un obstáculo para la posible fiscalización e inspección de condiciones de trabajo. Esta dificultad ha sido superada en algunos países como Uruguay donde la fiscalización se puede realizar en la entrada del domicilio (Cebollada Gay, 2017).

El trabajo del hogar remunerado es un sector productivo que cuenta con algunas circunstancias muy específicas, ligadas a su forma y lugar de trabajo, que deben ser tenidas en cuenta a la hora de estudiar el sector y legislar sus condiciones laborales. Sin duda lo que queda claro es que es un sector muy marcado por su discriminación y por unas condiciones laborales que

²⁸ Recomendación adoptada en 2011. Se puede revisar en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=-NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201

lejos quedan del bienestar laboral del trabajador. Del lado de los empleadores la realidad es muy diferente. Un estudio realizado por Nelson Florez para la OIT (Florez, 2019) analizó por primera vez la realidad de los empleadores de trabajadores del hogar en México y encontró un primer dato realmente impactante. La mitad de ellos, el 50% aproximadamente, son trabajadores informales. Este dato no sorprende en un país donde las cifras de informalidad laboral se sitúan alrededor del 56-57% de la población ocupada. Y sin duda explica la alta informalidad que existe en el sector del trabajo del hogar. Si el empleador no es formal no verá la necesidad ni la ventaja de hacer formal a su trabajador. Sin embargo, los porcentajes son muy diferentes: el 50% de los empleadores son informales frente al 98% de los trabajadores del hogar remunerados. Es decir, hay muchos empleadores que siendo formales no formalizan la labor profesional de quien trabaja en su hogar. El informe de Florez arroja también una realidad económica muy diferente de los empleadores en México. El 50% de los empleadores pertenecen al décimo decil de mayores ingresos del país, un 16% pertenece al noveno decil y el 81% de los hogares que tienen personas trabajadoras del hogar en sus domicilios pertenecen a los deciles 8 a 10 que son los de más altos ingresos en el país. Es decir, las malas condiciones laborales no responden tanto a la imposibilidad económica de los empleadores sino a una cultura de informalidad, discriminación y sobre todo a la creencia de que el trabajo realizado por los trabajadores del hogar no es sujeto de derechos laborales.

A las características aquí expuestas se unen, en estos momentos, los devastadores efectos de la pandemia COVID-19 que vamos a tratar en el siguiente apartado.

2. EL EMPLEO DEL HOGAR EN CONTEXTO DE PANDEMIA COVID-19

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) ha señalado que la pandemia COVID-19 ha tenido efectos devastadores y muy diversos en los trabajadores del hogar remunerados y sus condiciones laborales. Muchos de ellos han perdido su empleo y con ello sus ingresos. Muchos han tenido una pérdida total de su trabajo, pero otros han visto disminuir sus horas o jornadas de trabajo y esto se ha traducido en una reducción de sus ingresos. Otros trabajadores han visto cómo sus jornadas se alargaban y perdían días de descanso ya que ante la situación sanitaria no podían salir de los hogares donde trabajaban. Se redujeron sus salidas para ver a su familia y con ello se incrementaron sus jornadas y días de trabajo, sin pago de horas extras. Además, muchas personas fueron expuestas a situaciones de riesgo ya que no fueron cubiertas por medidas sanitarias como acceso a cubrebocas, gel, etc. Muchas personas trabajadoras del hogar se encargaron del cuidado de enfermos y afectados de Covid. Recordemos que es una población que en su gran mayoría no cuenta con cobertura médica que pueda atender las enfermedades propias (OIT, 2020).

La OIT estimaba en marzo de 2020 que el Covid había impactado de alguna manera al 49.3% de la población trabajadora del hogar en el mundo. Este porcentaje subió al 73.7 % para mayo de 2020 y bajó al 72.3% en junio de 2020.

En el caso de México los datos son abrumadores. En un año (desde el tercer trimestre de 2019 al tercer trimestre de 2020 según datos de la ENOE/INEGI) se perdieron más de 435

mil empleos de personas trabajadoras del hogar. Esto es casi el 20% de la población total que labora en este sector. De los empleos perdidos el 98% fueron de mujeres trabajadoras. Las pérdidas fueron dentro de los trabajadores informales ya que aumentó la población trabajadora formal en este sector, sobre todo entre la población masculina donde se multiplicó por dos. Es decir, las víctimas de la pandemia fueron mujeres informales, las más frágiles durante este episodio. La reacción del Gobierno de la República a este evento sanitario, que trastocó la economía del país, fue un programa de créditos para las personas registradas ante el IMSS dentro del Programa Piloto para trabajadoras del hogar. Cada crédito fue de 25 mil pesos (aproximadamente mil euros) a devolver posteriormente²⁹.

3. LOS CAMBIOS A LA LEY Y EL PROGRAMA PILOTO DEL IMSS

Hasta finales de 2018 el tema del trabajo del hogar remunerado no aparecía en México en la agenda política ni legislativa. Si bien la Ley Federal del Trabajo le dedicaba el capítulo XIII, título sexto sobre Trabajos Especiales a los trabajadores domésticos, las condiciones en las que legislaba su trabajo eran claramente discriminatorias no sólo en la Ley Federal del Trabajo sino en la Ley del Seguro Social. Esas leyes defendían que para las personas trabajadoras domésticas la inscripción al Seguro Social era voluntaria, mientras que para los trabajadores asalariados en general era obligatoria. Además, la Ley Federal del Trabajo reconocía legalmente la posibilidad de que la jornada laboral fuese de 12 horas. Se trataba de una discriminación laboral legal avalada por el Estado mexicano (Cebollada Gay, 2017).

Además, México no había ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores del hogar firmado en 2011. El Convenio 189 tiene como objetivo la defensa de los derechos humanos de las personas trabajadoras del hogar, garantizando que “disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad³⁰”.

La ratificación de este convenio suponía para México la obligatoriedad del cambio de sus leyes en un plazo máximo de 2 años para trasladar las disposiciones internacionales recogidas en el Convenio de la OIT a la legislación nacional. También suponía la necesidad de acabar con la discriminación legal y aprobar otra serie de medidas para garantizar el bienestar laboral de esos trabajadores y trabajadoras (Cebollada Gay, 2017). Tal y como se puede comprobar, antes del final de 2018 la situación era desoladora. Sin embargo, se produjo el milagro.

A finales de noviembre de 2018 se estrenó en México la película ROMA de Alfonso Cuarón que creó una discusión social importante sobre el papel de los trabajadores del hogar en las familias mexicanas. El debate aparecía en las conversaciones públicas y de manera paralela

²⁹ <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202005/278>

³⁰ <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:>

se publicó un fallo de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), el 5 de diciembre de 2018, en el que se califica de inconstitucional la exclusión del trabajo doméstico del régimen de seguridad social. La resolución de la SCJN del amparo directo 9-2018, elaborada por el ministro Alberto Pérez Dayán, reconoce que no existe alguna razón constitucionalmente válida por la cual la Ley Federal del Trabajo y la Ley del IMSS excluyan el trabajo doméstico del régimen obligatorio de seguridad social³¹.

La SCJN exhortó al IMSS implementar, en el primer semestre de 2019, un “Programa Piloto” que tuviese como fin diseñar y ejecutar un régimen especial de seguridad social para las trabajadoras del hogar. El Programa Piloto debía contar con facilidades administrativas que favorecieran la inscripción al Seguro Social y el pago de las cotizaciones. Además, el nuevo régimen debía tener en cuenta las necesidades del trabajo y sus particularidades, como las diferentes modalidades según sean trabajadores de planta o de entrada por salida y, sobre todo, la cada vez más común modalidad multipatrono o del trabajador que labora para varios empleadores. Adicionalmente, el nuevo programa que solicitó la Suprema Corte debía facilitar la incorporación al nuevo régimen de empleadores y trabajadores, aunque no estén dados de alta ante la autoridad hacendaria³². La SCJN estableció un plazo de 18 meses para que el IMSS propusiera adecuaciones legales necesarias para la incorporación formal del nuevo sistema especial de seguridad social para las trabajadoras del hogar. Dio también un plazo límite de 3 años para procurar el acceso a la seguridad social de manera efectiva, robusta y suficiente a la totalidad de las empleadas domésticas en el país³³.

Con estas indicaciones el Instituto Mexicano del Seguro Social lanzó el Programa Piloto a partir del 1° abril de 2019, con el objetivo de garantizar el acceso a la seguridad social a las personas trabajadoras del hogar en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores. El programa nació con el objetivo no sólo de dar acceso a los cinco seguros del IMSS³⁴ a las personas trabajadoras sino también a sus familiares directos, entendiendo por ello a cónyuges o concubinos, hijos y padres.

En todos los países de América Latina analizados por la autora de este texto, el cambio de política pública para la mejora de las condiciones laborales en el trabajo del hogar remunerado ha surgido desde el poder ejecutivo o legislativo. En el caso de México el origen del cambio procede del poder judicial. La recepción del fallo de la Suprema Corte por parte de la nueva administración del presidente Andrés Manuel López Obrador, que entró en funciones el primer día de diciembre de 2018, ayudó a hacer realidad este cambio hasta entonces inimaginable.

31 https://www.supremacorte.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2019-07/res-APD-0009-18.pdf

32 *Ibidem*.

33 *Ibidem*.

34 El Instituto Mexicano de Seguridad Social incluye 5 tipos de seguros: Riesgos de Trabajo (SRT), Enfermedades y Maternidad (SEM), Invalidez y Vida (SIV), Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (SRCV), y Guarderías y Prestaciones Sociales (SGPS).

El Programa Piloto, que será analizado posteriormente, dio lugar también a una reforma legal de la Ley Federal del Trabajo en julio de 2019. Esta reforma equiparó varios de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar a los de los trabajadores asalariados en México bajo la lógica legal de que el trabajo del hogar remunerado es un trabajo asalariado más, con todas sus obligaciones y derechos. El cambio legal de 2019 supuso el reconocimiento de que las personas trabajadoras del hogar pueden trabajar al día un máximo de 8 horas (recordemos que antes se permitían jornadas de 12 horas) y prestaciones laborales que hasta ahora la Ley no reconocía para este colectivo, como vacaciones pagadas, aguinaldo y la obligatoriedad de afiliación al sistema de Seguridad Social.

Además, en diciembre de 2019 el Senado mexicano ratificó el Convenio Internacional 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre condiciones de trabajo decentes para los trabajadores del hogar en México. Gracias a esta ratificación México se compromete a garantizar los derechos sindicales, de negociación colectiva, inspección laboral o eliminación de trabajo infantil remunerado del hogar, entre otras medidas. De los cambios legales realizados falta la implementación de algunos de ellos, como la obligatoriedad de la afiliación al Seguro Social, según la modificación en 2019 de la Ley Federal del Trabajo. También está pendiente la entrada en vigor del Convenio 189 de la OIT en México, ya ratificado, y que tiene como fecha límite el mes de julio de 2021.

Durante todos estos cambios no se había cumplido lo que mandata el artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo sobre el salario mínimo. El texto dice que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos deberá fijar los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores. El 30 de mayo de 2019 el presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos propuso establecer el salario mínimo de los trabajadores del hogar remunerados en 248.72 pesos al día. La discusión y aprobación final de la propuesta no se realizó durante 2019 ni durante la mayor parte del año 2020. Fue a finales de diciembre de 2020 cuando se aprobó un Salario Mínimo para este colectivo profesional de 154 pesos al día (seis euros y medio o casi ocho dólares aproximadamente) vigente a partir de 2021³⁵.

Un tema legal que queda pendiente es el acceso al ahorro para la vivienda que gestiona en México el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). Se trata de un ahorro para el retiro obligatorio para todos los trabajadores asalariados en México. Sin embargo, los cambios legales todavía no contemplan que esta prestación laboral sea para las personas trabajadoras del hogar registradas o formales. Sin duda se trata de un área de oportunidad muy necesaria para este colectivo laboral que difícilmente consigue ahorros y créditos en instituciones financieras de carácter privado.

El Programa Piloto del IMSS para la afiliación de trabajadoras del hogar, la reforma de la Ley Federal del Trabajo y la ratificación del Convenio 189 suponen sin duda unos avances sin precedente en el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar en México. Sin embargo, las buenas noticias contrastan con los datos.

35 En 2021 el salario mínimo general en México es de 141.7 pesos (seis euros o siete dólares). <https://www.gob.mx/conasami>

4. ANÁLISIS DEL PROGRAMA PILOTO PARA PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

El Programa Piloto del IMSS fue inaugurado en abril de 2019. Ideado en un tiempo récord tras la resolución de diciembre de 2018 de la Suprema Corte, retomó algunas de las sugerencias realizadas por la OIT para este tipo de programas de formalización de personas trabajadoras del hogar (Cebollada Gay, 2019). Por un lado, era un programa específico para este colectivo laboral que se realizaba sobre todo a través de una plataforma electrónica. La página web del IMSS lanzó una plataforma³⁶ donde se recoge la información del programa, se puede dar de alta a trabajadores, se pueden calcular las cotizaciones y tiene un formulario de preguntas y respuestas muy útil para usuarios, ya sean trabajadores o empleadores. La forma de inscripción al IMSS se simplificó a través de la inclusión de datos muy accesibles, pero sobre todo permitió la inscripción de trabajadores por parte de varios patrones. Este es un hecho innovador que responde eficazmente a las características de este colectivo laboral que, como vimos, se caracteriza por la figura del trabajador multipatrón. En un inicio el Programa Piloto estaba diseñado para que las diferentes contribuciones de los empleadores fueran recabadas cada mes por una sola persona y realizadas en un solo pago o pago único. Esto resultaba un obstáculo para el pago puntual y por ello a finales de 2020 se realizaron cambios al Programa Piloto (conocidos como fase II) en los que la obligación de registro recae directamente en los patrones y se pueden realizar pagos mensuales separados por parte de cada uno de los patrones por las horas que cada empleado trabaja en su hogar. El pago de las cuotas es mensual y se debe realizar en los primeros veinte días del mes previo al mes asegurado; se trata de un aseguramiento ligado al pago anticipado del seguro (Picado, 2020).

Una de las mayores ventajas del Programa es el acceso no sólo de los trabajadores sino de sus familiares directos (cónyuge o concubinario/a, hijos y padres) a los cinco seguros que incorpora el Seguro Social: seguro médico, incapacidad, invalidez y vida, fondo para el retiro y prestaciones sociales (sobre todo velatorios y guarderías). Se trata sin duda de un programa fácil, simplificado y accesible para trabajadores y empleadores.

Sin embargo, las cifras de marzo de 2021, a dos años de su lanzamiento, reflejan que la afiliación del programa es de 27 mil 295 personas. Esto significa 7 veces más que el número de puestos registrados en el esquema anterior (modalidad 34 del Seguro Social, voluntaria), en abril de 2019, cuando se registró el máximo histórico de dicho esquema. El salario promedio diario asociado al Programa Piloto de Personas Trabajadoras del Hogar es de \$210 pesos. Además de los trabajadores registrados, los beneficios de la Seguridad Social se extienden a 22 mil 673 familiares beneficiarios (datos de febrero 2021), de los cuales 20 mil 7 son hijos, 7 mil 465 cónyuges, concubina o concubinario y 4 mil 775 madre o padre³⁷.

Esta cifra es sin duda positiva si tomamos en cuenta los datos anteriores, pero corresponde sólo al 1.25 % de las personas trabajadoras reportadas en Encuesta Nacional de Ocupación

³⁶ <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar>

³⁷ <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202103/134>

Tabla 5.2. Cuotas (en pesos mexicanos) recaudadas por el IMSS por trabajador doméstico dado de alta, según nivel salarial declarado (año 2019).

Salario Mensual (pesos mexicanos)	Cuotas totales mensuales (incluyen de trabajador y patrón o patrones) (pesos mexicanos)	Cuota patronal (pesos mexicanos)	Cuota trabajador (pesos mexicanos)	Porcentaje de pago de cuota total respecto al salario mensual
3080.4	904.22	904	0	29.35%
5069.4	1154.22	1033.83	120.39	22.76%
7604.1	1472.81	1292.2	180.61	19.36%
10138.8	1829.41	1578.47	250.94	18.04%
12673.5	2186.01	1864.73	321.28	17.24%
17742.9	2899.2	2437.24	461.96	16.34%
22812.3	3612.4	3009.77	602.63	15.83%

Fuente: Elaboración propia con datos de IMSS.

y Empleo del cuarto trimestre de 2020³⁸. Es decir, si bien es un programa bien diseñado y ventajoso, el ritmo de crecimiento es tan lento que no se prevé un beneficio directo importante para el colectivo. No es la cifra de afiliación esperada ni el ritmo deseado y eso hace que la valoración de los resultados del programa sea claramente negativa.

El Programa Piloto del Seguro Social tiene sin duda áreas de oportunidad. Una de ellas es la reducción de las cuotas mensuales que deben pagar los empleadores, sobre todo aquellos que registran salarios menores.

Tal y como se observa en la tabla 5.2, las cuotas mensuales de pago al IMSS para un salario registrado de 3080.40 pesos mensuales suponen un pago de 904.22 (esto es casi un 30% del salario mensual). Sin embargo, si se declara un salario mensual de 17 mil pesos, el porcentaje de pago de cuota es del 16%. Teniendo en cuenta que el salario mensual declarado ronda los 5 mil pesos, la cuota de pago está en torno a los 1150 pesos, es decir un 22%. Se trata de un porcentaje muy alto sobre todo teniendo en cuenta que este programa no está ligado a la administración tributaria. Esto es una ventaja de cara a que los empleadores no deben darse de alta en hacienda, pero impide que el programa tenga posibles desgravaciones fiscales como sucede en otros países (España). Tampoco está previsto un descuento de las cotizaciones en los primeros meses o años de la incorporación del trabajador como sucede en países como Argentina, donde el primer año se paga solo el 50% de las cotizaciones y 25% el segundo año (Cebollada Gay, 2019). Las ayudas fiscales, ya sean reducciones directas de cotizaciones o desgravaciones en el pago anual de impuestos, son mecanismos incentivos para estos procesos de formalización (OIT, 2015 y OIT, 2016).

Pero, sin duda, el principal obstáculo que enfrenta este programa es que sigue siendo voluntario ya que, si bien el cambio de la Ley Federal del Trabajo de 2019 hace obligatoria la ins-

³⁸ 2,151,661 personas trabajadoras del hogar según cifras del cuarto trimestre de 2020 (ENOE/INEGI).

cripción al IMSS de los trabajadores del hogar, este cambio no ha entrado todavía en vigor y se espera lo haga a mitad de 2021. Sin embargo, el hecho de que la afiliación sea obligatoria no es un cambio que pueda marcar una gran diferencia en un país donde la afiliación de los asalariados es obligatoria y los porcentajes de informalidad están en torno al 56-57% de la población económicamente activa en los últimos años. El grado de incumplimiento de las leyes laborales es muy alto, tanto como la impunidad que existe al respecto.

5. ESTRATEGIA MULTIDIMENSIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Los pobres resultados del Programa Piloto y las consecuencias de la pandemia COVID-19 muestran la necesidad de replantear la estrategia de formalización para que mejore de manera significativa el bienestar laboral de las personas trabajadoras del hogar.

El Programa Piloto se lanzó junto con una campaña de comunicación con el mensaje: “Con seguro trabajas mejor” a través de televisión, radio, sitios web, redes sociales, foros, centros de contacto del IMSS y prestadores de servicio social. También el personal que trabaja en el IMSS fue capacitado para conocer y gestionar la plataforma del programa en internet (Picado, 2020). Sin embargo, esta campaña fue disminuyendo en intensidad. Organizaciones sociales de trabajadoras, empleadores, de la sociedad civil y gobiernos locales implementaron medidas adicionales de comunicación que realmente, en vista de los resultados, no han tenido un impacto significativo y el ritmo de afiliación es extremadamente lento.

Por ello, a la luz de experiencias internacionales, se sugieren otro tipo de medidas que puedan relanzar los esfuerzos de comunicación. En una encuesta realizada por la autora de este artículo para un estudio de la OIT, a personas empleadoras de personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México, el 75% de las personas entrevistadas reconocieron no tener información sobre el Programa Piloto (Cebollada Gay, 2021b). Este dato es sumamente significativo si tenemos en cuenta que la Ciudad de México es la capital del país y el lugar donde más personas trabajadoras del hogar se encuentran. Es necesario relanzar medidas de información y comunicación que, sobre todo, se diferencien por población objetivo resaltando en todos los casos los beneficios de la afiliación. Es decir, es importante remarcar entre la población las ventajas que para empleadores y trabajadores supone la formalización en términos de defensa de derechos laborales, estabilidad y productividad, así como en caso de accidente laboral o enfermedad. Los actores involucrados deben ver la próxima obligatoriedad como un área de oportunidad, de mejora y de bienestar para ambas partes en lugar de ser considerado casi exclusivamente como una carga económica. Reitero la idea de la dificultad de transmitir este tipo de mensajes en un país donde la formalización laboral no es difundida ni considerada como ventajosa para empleadores y trabajadores del país en términos generales. Sin duda una campaña global que promueva la formalización en general de los trabajadores del país sería la mejor estrategia en la que se podría incluir una tendencia focalizada en la inscripción al IMSS de las personas trabajadoras del hogar. La sinergia de ambas campañas sería sin duda la mejor estrategia de comunicación.

Además de la difusión de mensajes positivos sería una estrategia recomendable, difundir mensajes diferenciados según la población objetivo, distinguiendo los mensajes que se quieren hacer llegar. En el caso de los empleadores sería deseable reforzar el mensaje sobre las ventajas que puede suponer la afiliación de sus trabajadores como, por ejemplo: contar con seguro ante accidentes laborales, la seguridad jurídica que conlleva y la estabilidad laboral asociada a la formalidad laboral. Sería deseable que estos mensajes fuesen transmitidos en entornos de convivencia de empleadores como Universidades (donde los profesores son posibles empleadores), grandes corporativos, centros empresariales, educativos, de ocio, cultura y deporte u oficinas burocráticas o de gobierno (Cebollada Gay, 2021b).

En el caso de trabajadores sería importante hacerles llegar el mensaje de los beneficios en términos de salud, ahorro para el retiro y seguros ante accidentes que tienen la formalización para ellos. Sin duda las reticencias de los trabajadores también ha sido un obstáculo para su formalización muchas veces fruto del desconocimiento de las ventajas de ser formal. Para ello también sería deseable contar con canales directos de información, como campañas en supermercados, transporte público o televisión en horarios de máxima audiencia.

Otras acciones que se han desarrollado en otros países pueden servir de experiencia como el envío de cartas que se hizo en la ciudad de Buenos Aires con el apoyo de organismos como la OIT. Se detectaron las zonas de mayores ingresos donde se supuso sería más probable que tuviesen trabajadores del hogar contratados y se enviaron cartas a esos hogares indicando la normativa de afiliación, las ventajas que supone para los empleadores y las posibles multas por incumplimiento de dicha normativa. Esta iniciativa permitió entrar en las redes de contratación privadas que son las más utilizadas. Una encuesta realizada por la autora detectó que la gran mayoría de las relaciones laborales entre patrones y empleadores del hogar se realizan a través de redes privadas de contacto, esto es a través de recomendaciones de amigos, familiares o compañeros de trabajo (Cebollada Gay, 2021b). Por eso es importante introducir el mensaje de la formalización en esas redes privadas, ya sea a través de las medidas anteriormente expuestas o a través de estrategias de comunicación basadas en la participación de líderes de opinión, personajes influyentes, incluso líderes comunitarios, vecinales, culturales o sociales.

Todas estas campañas se basan en herramientas de comunicación y difusión de mensajes que son sin duda muy importantes. Sin embargo, por sí solas no son suficientes. Retomando las evidencias presentadas por la OIT (OIT, 2015), para que una política de formalización laboral sea eficiente, debe contar con un enfoque multidimensional. Esto es, la combinación de diferentes medidas de política pública: cambios normativos, campañas informativas y herramientas de comunicación, medidas de fiscalización y penalización en caso de incumplimiento y de incentivo que inciten a la población a cumplir con la normativa a través de ciertos estímulos (OIT, 2016).

En un país donde el incumplimiento de la ley laboral es generalizado e impune es necesario contar con medidas de inspección laboral dedicadas, de manera preferente en exclusiva, a revisar las condiciones laborales de los trabajadores del hogar. La especificidad de la labor que realizan al interior de un hogar necesita de inspectores sensibilizados en las caracterís-

ticas laborales de esta población y de leyes que favorezcan la inspección sin tener que entrar en la intimidad del hogar. Esta labor de inspección sería mucho más eficiente si se contase con un sistema de registro de las relaciones de trabajo ante una autoridad y la colaboración de las instancias de Seguridad Social y laborales para el intercambio de información completa y actualizada. Acciones de este tipo se han realizado en países como Uruguay donde se pueden realizar inspecciones bajo sospecha o presunción de incumplimiento de normas laborales y con orden judicial o también se realizan de oficio, es decir, por propia voluntad de la autoridad. Tienen lugar en la puerta del domicilio, donde se interroga a la persona trabajadora y empleadora que reciben, además información sobre las obligaciones de cumplimiento de ambas partes (Cebollada Gay, 2017: 91).

Dentro del enfoque multidimensional de la OIT, otro tipo de medidas necesarias sería la fijación de incentivos fiscales y reducciones en el pago de cuotas del Seguro Social para personas empleadoras. Esta estrategia ya existe en otros países como es el caso de Argentina donde se reduce en un 50% el pago de cotizaciones durante el primer año y en un 25% durante el segundo. En México existe, desde 2014³⁹, un régimen de incorporación al Seguro Social RISS⁴⁰ que otorga subsidios en el pago de contribuciones de Seguridad Social durante 10 años con deducciones que van entre el 50% y el 10% según el paso de los años. Este tipo de medidas son sin duda importantes y favorecen la difusión de un mensaje positivo sobre la formalización de los trabajadores más allá del costo que supone.

Además de las acciones de comunicación, fiscalización e incentivos, otra herramienta que puede servir para incrementar los niveles de formalización es la formación de los trabajadores. Experiencias como las de Argentina y Uruguay muestran cómo las herramientas de formación ayudan por un lado a profesionalizar el empleo, reconocerlo y valorizarlo. Cursos para personas trabajadoras del hogar sobre labores propias de limpieza, primeros auxilios, cuidado de personas, jardinería o de conocimiento complementarios, como idiomas o informática, pueden resultar en herramientas que, de manera paralela, sirvan para que conozcan sus derechos y se reconozcan como sujetos de derecho. Experiencias extranjeras muestran cómo a través de estos cursos las personas aprenden además con qué derechos cuentan por su trabajo e incluso cómo realizar sus procesos de formalización. Estos cursos son herramientas de profesionalización, pero también de empoderamiento del trabajador o trabajadora. A través de las redes de promoción de empleo que existen como el Servicio Nacional de Empleo, se podría generar este tipo de cursos incluso con alianzas con gobiernos locales (Cebollada Gay, 2021a).

Finalmente, una última herramienta que se puede integrar es la creación de una red de alianzas institucionales. Esto es la creación de acuerdos entre las autoridades laborales y de seguridad social con instituciones educativas como universidades a través de la promoción de estudios laborales, tesis sobre formalización y empleo del hogar, diplomados o cursos que ayuden a sensibilizar a una población que puede tener impacto por su papel como empleadores o futuros empleadores. Alianzas por ejemplo con instituciones finan-

³⁹ Diario Oficial de la Federación de 8 de abril de 2014

⁴⁰ <http://www.imss.gob.mx/beneficios-riss/>

cieras pueden ser importantes para favorecer la formalización de las personas trabajadoras a través de herramientas de inclusión financiera. Alianzas con actores sociales y económicos como asociaciones de empresarios o asociaciones profesionales (de médicos, abogados, psicólogos, etc.) pueden ayudar a generar sinergias de colaboración y difusión de los mensajes con un impacto positivo. Finalmente, dada la gran feminización de este colectivo, sería deseable generar alianzas con las instituciones de género (Institutos de mujeres, Secretarías de igualdad, etc.). Estas alianzas se pueden proyectar a través de las asesorías jurídicas ya existentes para mujeres, o mediante la organización de talleres y pláticas con las personas que asisten a las actividades de estos organismos públicos o incluir temas laborales en sus actividades formativas destinadas a mujeres (Cebollada Gay, 2021a).

6. CONCLUSIONES

La formalización de las personas trabajadoras del hogar en México ha pasado de ser un tema invisible a ser un tema tratado por las agendas judicial, ejecutiva y legislativa (en ese orden) del Estado Mexicano. Los cambios generados a través de la resolución del amparo directo por la Suprema Corte de Justicia a finales de 2018, el lanzamiento del Programa Piloto del IMSS para la formalización de personas trabajadoras del hogar, el cambio a la Ley Federal de Trabajo de 2019 y la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre condiciones decentes de trabajo para personas trabajadoras del hogar, supusieron un cambio esperanzador que sin embargo no ha dado los resultados esperados. Las cifras de formalización siguen siendo muy bajas y los efectos de la pandemia de COVID-19 golpean con fuerza sobre todo a las trabajadoras mujeres informales que son mayoría en este colectivo laboral. Por ello es necesario actuar, según los esquemas de la OIT, con acciones de política pública multidimensional que favorezcan la coordinación de las medidas existentes. Este estudio ha presentado algunas de las medidas complementarias que serían necesarias para mejorar las tasas de formalización y bienestar laboral de las personas trabajadoras del hogar. Se trata de medidas de comunicación con mensajes que prioricen las ventajas y aspectos positivos de la formalización y diferenciados según se dirijan a empleadores o trabajadoras. Por otro lado, es necesario coordinar medidas de fiscalización e inspección de las condiciones laborales que puedan ser acompañadas de medidas punitivas. Además, sería deseable contar con incentivos fiscales, ya sea a través de reducciones en el pago de las cotizaciones en los primeros años o de desgravaciones fiscales en las declaraciones de impuestos.

Sin duda la mejor estrategia para que este tipo de acciones focalizadas en el sector del trabajo del hogar remunerado funcionen, sería enmarcándolas en una estrategia nacional de fortalecimiento de la formalización laboral. Sin embargo, este escenario no parece previsible ni probable en el corto y medio plazo. Pero en el corto plazo lo que sí es imperante es contar con medidas de apoyo a las trabajadoras del hogar, en su mayoría mujeres con empleo informal, que han perdido su empleo o han visto reducidos sus ingresos como consecuencia de la pandemia COVID-19.

CAPÍTULO 6

EL CUIDADO NO PROFESIONAL EN ESPAÑA, ENTRE EL TRABAJO NO REMUNERADO Y EL REMUNERADO

Cristina García Sainz
Universidad Autónoma de Madrid

Resumen

El trabajo de cuidados presenta distintas variedades de ejecución; una de ellas es la figura del cuidador/a no profesional, que aparece como tal, en España, con la aprobación de la Ley de Dependencia. Lo característico de esta categoría es que se encuentra entre el trabajo doméstico no remunerado y el cuidado remunerado; es decir reúne, en muchos aspectos, las cualidades de los trabajos informales: las cuidadoras reciben una pequeña retribución económica por cuidar a personas dependientes en el hogar, pero carecen de contrato y de salario, por lo que están al margen del mercado laboral.

Palabras Clave: cuidado no profesional, informalidad y dependencia.

1. INTRODUCCIÓN

Los trabajos de cuidados no han sido objeto de consideración por parte de los organismos internacionales competentes hasta hace relativamente poco tiempo. En 1995 la Conferencia de Beijing, auspiciada por NN.UU., instaba a los Gobiernos a estimar y dar cuenta del trabajo no remunerado que se desempeña al margen del mercado, pero no ha sido hasta veinte años más tarde cuando el Informe de Desarrollo Humano (NN.UU.-PNUD, 2015) dio un paso más al incluir los cuidados como un “trabajo” que mejora las capacidades de las personas receptoras y contribuye al desarrollo humano; de esta manera se produce un cambio de paradigma al ampliar el ámbito del trabajo más allá del empleo e incluir las tareas domésticas y de cuidados en la propia definición de trabajo. En 2018 la OIT siguió esa misma pauta al reconocer el cuidado como trabajo, distinguiendo entre cuidado directo e indirecto, y considerar las dimensiones, remunerada y no remunerada del mismo.

La literatura especializada ofrece distintas definiciones sobre el trabajo de cuidados. En la Unión Europea, el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) lo contempla como un conjunto de actividades y relaciones involucradas en la satisfacción de necesidades físicas, psicológicas y emocionales de adultos y menores, mayores y jóvenes, vulnerables o no. Como trabajo no remunerado se vincula al ámbito doméstico donde las cuidadoras informales desempeñan su trabajo sin salario (*informal care givers*) cuidando a menores, familiares, amistades y/o vecinos/as, dependientes o con enfermedades crónicas y realizando tareas domésticas. Como cuidado remunerado engloba el trabajo que se realiza a cambio de salario en centros escolares de infantil y primaria, el cuidado de menores fuera de

la escuela, los servicios de salud, los centros asistenciales de mayores, el empleo doméstico y otros trabajos auxiliares (Beijing Platform for Action, 2020a: 76)⁴¹.

A la hora de acotar el ámbito del cuidado no resulta fácil encontrar límites precisos; una mirada amplia lo extiende hacia un conjunto de trabajos y profesiones, entre las que destacan las del sector sanitario, educativo y de servicios sociales, además del trabajo doméstico y otros servicios asistenciales. Incluso, cabe prolongarlo a ocupaciones de índole administrativa, restauración y conserjería de escuelas o residencias de mayores (Lightman, 2017:252). Para England, Budig y Folbre el trabajo de cuidados, "*care work*" (o *caring labor*), define las ocupaciones en las que se presta un servicio personal para ayudar a desarrollar las capacidades humanas de quienes lo reciben, entendiendo como tales, desde la salud física o mental a las emociones y la empatía; ejemplos de dicho trabajo se encuentran en la actividad docente, la enfermería y la terapéutica entre otros (England, Budig y Folbre 2002: 455). Son muchos los trabajos que encierran este componente relacional propio del cuidado.

La observación empírica del trabajo de cuidados requiere de muchos puntos de vista; por ejemplo: la oferta y la demanda de cuidados, los ámbitos en los que se desempeña (hogar/institución), la relación entre la persona cuidadora y la cuidada, el tipo de actividad (cuidado directo e indirecto), la edad y el tipo de dependencia de la persona cuidada, la relación económica (salarial /gratuita) de quien realiza el trabajo, etc. (Durán, 2018: 125 y ss.; Thomas, 2011). Con frecuencia es difícil establecer límites entre la relación personal y la profesional que se produce entre personas cuidadoras y cuidadas, y lo mismo ocurre con la separación entre cuidado directo (asear, dar de comer, acompañar, etc.) e indirecto (prepara la comida, limpiar, comprar, etc.), sobre todo cuando se realiza en los hogares, donde ambos tipos de tareas se superponen y a menudo se realizan por la misma persona.

En este artículo se examina la figura de la cuidadora⁴² no profesional, una categoría referida a trabajadoras que cuidan de una persona dependiente con la que conviven. Fue creada hace tres lustros con la Ley de Dependencia⁴³, que la concibió inicialmente como transitoria, dado que el objetivo de la intervención pública en este sector era dirigir la demanda de cuidados hacia los servicios públicos. La misma Ley dispuso la concesión de una ayuda, o prestación económica, mínima con objeto de compensar el trabajo desempeñado por las cuidadoras. Con el paso de los años, lejos de extinguirse, esta fórmula asistencial ha adquirido más peso, de manera que las cuidadoras no profesionales en el entorno familiar son un grupo cada vez más numeroso.

⁴¹ Beijing Platform for Action, 2020 (en adelante BPfA).

⁴² En este escrito se utiliza un lenguaje inclusivo (hasta donde resulta apropiado). Por ello, por ejemplo, el término "cuidadora" (en femenino) debe entenderse que se refiere a "persona cuidadora" cuyo sujeto se omite, con el añadido de que, en el contexto del cuidado, como se puede ver en este texto, la mayor parte de las personas a las que se hace referencia son mujeres.

⁴³ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (LAPAD).

2. EL TRABAJO EN EL SECTOR DEL CUIDADO

De acuerdo con la definición amplia de cuidados, que adopta la OIT, en este sector se incluyen ocupaciones en las áreas de educación, salud y servicios sociales, además de otros trabajos remunerados y no remunerados que se realizan en los hogares y en instituciones específicas, como centros de día y residencias. Desde este punto de vista, el volumen de población ocupada en el sector de cuidados es muy elevado; en el mundo más de 380 millones de personas estarían ocupadas en él, lo que supone el 11.5% de todo el empleo global. Las mujeres representan más del 65% del total. Con respecto al empleo femenino, el trabajo de cuidados agrupa al 19.5% de las trabajadoras, mientras que en el caso de los varones esa cifra alcanza al 6.6% de la ocupación masculina (OIT, 2018: 13).

En la Unión Europea, el sector del cuidado reunía, en 2018, a cerca de 49 millones de personas, lo que representa el 21% del empleo total. Las mujeres sumaban más de 37 millones, lo que significa el 76% del conjunto. España se encuentra entre los países de la OCDE que suma más “proveedores de trabajo informal” de personas mayores y con discapacidad y, a su vez, es uno de los que cuenta con menos fuerza de trabajo ocupada en el sector de cuidados de larga duración (OECD, 2011). Es decir, el peso del cuidado recae en las familias y, dentro de ellas, sobre todo en las mujeres en mayor proporción que en otros países de este grupo. El cuidado es un trabajo generizado. Con carácter general, los cambios sociales experimentados en relación con la participación masiva de población femenina en el mercado laboral, no se corresponden con la permanencia de roles de género en la distribución del cuidado. Fuera de los hogares, el empleo en este sector se interpreta como una continuación de las funciones que tradicionalmente han hecho las mujeres en la familia. Por otra parte, la asociación del cuidado con un trabajo altruista, realizado por amor, destinado a los más vulnerables, contribuye a su infravaloración y a su invisibilidad social. Feminización y altruismo están en la raíz de la “penalización salarial” que soportan las mujeres en el trabajo de cuidados (England, Budig y Folbre, 2002).

Tanto el trabajo remunerado como el no remunerado de cuidados presentan características comunes, como su escasa valoración social, la falta de prestigio del cuidado como trabajo, el estatus impreciso de su ubicación entre trabajo y empleo, la precariedad y condiciones de trabajo de quienes lo realizan, la dedicación intensiva de tiempo y la vulnerabilidad social y económica de quienes necesitan asistencia, personas mayores y dependientes principalmente.

Como trabajo remunerado, el empleo en el sector del cuidado comparte las condiciones laborales de los trabajos más precarizados: largas jornadas laborales, trabajo a turnos y durante los fines de semana, altas tasas de trabajo a tiempo parcial, baja cualificación, pocas expectativas de promoción y bajos salarios. Durante el periodo de pandemia y, especialmente, en la primera ola, cuando los contagios y los fallecimientos en las residencias⁴⁴ eran muy

⁴⁴ En España, las residencias (de mayores), son mayoritariamente de titularidad privada, aunque financiadas por fondos públicos; han venido a sustituir a los antiguos asilos, a los que se asociaba con centros benéficos de acogida de los pobres.

altos y las medidas de protección escasas, las trabajadoras del sector tuvieron que soportar condiciones laborales extremas, alargamiento de la jornada, supresión de los periodos de descanso, sobrecarga de tareas, etc., lo que provocó situaciones de estrés, angustia por temor a ser contagiadas y contagiar a sus familiares y por soportar una elevada mortalidad en su entorno, entre otras causas. En comparación con el sector sanitario, las trabajadoras del sector de servicios sociales se han sentido estigmatizadas y maltratadas por los medios de comunicación y por la sociedad⁴⁵.

En el trabajo no remunerado desempeñado en los hogares, sea retribuido (con prestación económica indirecta porque se otorga a la persona dependiente y no a la cuidadora) o no, la dedicación al cuidado se caracteriza igualmente por requerir elevadas jornadas diarias y una gran inversión de tiempo. Sin leyes laborales, que puedan ser aplicables a este trabajo, no hay normas que ordenen los descansos diarios, ni semanales, ni los periodos de vacaciones. Las cuidadoras no profesionales asumen todas las facetas del cuidado: se preocupan, adquieren responsabilidad y ejecutan el trabajo (directo e indirecto).

Las personas dependientes que viven en los hogares son atendidas mayoritariamente por sus familias. Por encima del 80% son cuidadas por miembros del hogar y solo el 14% recibe ayuda externa, sea mediante empleo doméstico, entidades públicas, asociaciones u ONG, o empresas privadas (Durán, 2018: 180). Las estadísticas sobre usos del tiempo reflejan que la dedicación al trabajo del hogar no remunerado contiene la brecha de género más elevada de cuantas categorías se analizan. La Encuesta de Empleo del Tiempo española recoge que, mientras la media de dedicación a las tareas del hogar es de casi cuatro horas y media (4:29) diarias en el caso de las mujeres, baja a dos horas y media (2:32) entre los varones. Si se centra la mirada en la población femenina que se dedica en exclusiva al hogar y el cuidado familiar, el tiempo diario aumenta hasta alcanzar las seis horas y media diarias (6:31)⁴⁶. La relación de las mujeres con el trabajo familiar la ha estudiado M. Pedrero para México y otros países latinoamericanos. Sus estudios a partir de las Encuestas de Usos del Tiempo muestran que tanto en Ecuador, como en México y en Perú, la mayor brecha de género en el trabajo no remunerado se halla entre hijas e hijos (y no entre cónyuges), lo que viene a expresar que es en el hogar donde se originan las prácticas inequitativas de distribución del trabajo. En los tres países, son las jefas de hogar las que invierten más tiempo en trabajo doméstico, alcanzando entre 35 y 40 horas a la semana, mientras que en el caso de los varones esa dedicación oscila entre las 12 y las 18 horas semanales (Pedrero 2018: 631-632).

45 Estas reflexiones son fruto de la participación de esta autora en el proyecto de investigación: “El cuidado importa. Impacto de género en las cuidadoras/es de mayores y dependientes en tiempos de COVID-19” (CUMADE), coordinado por la Dra. Dolors Comas d’Argemir, financiado por el Fondo SUPERA COVID-19 Santander-CSIC-CRUE, en el que participan diez universidades españolas (2020-2021).

46 Datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo del INE, 2009-2010, extraídos de la web de este organismo y de EUROSTAT. Se trata de los datos disponibles de la última encuesta realizada. El INE prevé realizar una nueva a partir de 2022 y disponer de los resultados en 2024.

3. CUIDADO NO PROFESIONAL E INFORMALIDAD

Para estudiar la informalidad en el ámbito del cuidado ponemos el foco en la relación económica que tiene la persona cuidadora con el trabajo que desempeña. En el caso español la organización de los cuidados permite distinguir entre distintas modalidades: actividad gratuita (trabajo doméstico desempeñado mayoritariamente por mujeres para la familia sin contraprestación alguna); voluntariado (en asociaciones y ONG); cuidado familiar con prestación económica no salarial (cuidado no profesional); y cuidado como trabajo asalariado (empleo de hogar, en el servicio de atención domiciliaria, asistencia personal y ocupación en centros públicos y privados). A diferencia de lo que ocurre en los domicilios, cuando el trabajo de cuidados tiene lugar en centros o instituciones las categorías laborales están delimitadas, lo cual facilita la profesionalización y una mayor visibilidad del mismo. El cuidado no profesional se encuentra en una zona intermedia entre el trabajo gratuito y la ocupación remunerada.

El cuidado no profesional reúne la condición de informalidad en dos sentidos; el primero, se refiere a la relación económica; es un trabajo remunerado de forma indirecta, ya que el Estado otorga una prestación económica a las personas dependientes que precisan cuidado y son atendidas por estas cuidadoras. En esta categoría de trabajo no hay contrato ni tampoco salario, sino una retribución (económica) que va destinada a compensar la labor de cuidado. Aunque no se trata de un empleo, las cuidadoras tienen la posibilidad de cotizar a la Seguridad Social mediante un convenio especial y beneficiarse de algunas de las prestaciones que la ley otorga a la población ocupada (como la correspondiente a jubilación). Este trabajo consta en las estadísticas de afiliación a la Seguridad Social pero no tiene reflejo en las de fuerza de trabajo. Siendo un trabajo “legal” (amparado por la ley), sus características lo asemejan a las ocupaciones catalogadas como informales, porque no está sujeto a la legislación laboral y tampoco es objeto de beneficios o prestaciones, como por ejemplo por desempleo o indemnizaciones por despido, que sí están cubiertos en los empleos formales (Ruesga, 2017: 167).

Figura 6.1. Tipología del cuidado según relación económica de la persona cuidadora.



Fuente: Elaboración propia.

El segundo aspecto que relaciona el cuidado no profesional con la informalidad alude al concepto de profesión. La propia denominación de “cuidado no profesional” hace referencia al trabajo no normativizado, no convencional. Nótese que las negaciones (lo que el cuidado “no” profesional “no” es), están en su propia definición. Estas cuidadoras trabajan pero carecen de profesión (a diferencia de lo que ocurre en el cuidado remunerado); no son empleadas asalariadas ni trabajadoras domésticas (sin salario). No necesitan formación específica para desempeñar su trabajo, no pasan pruebas selectivas, ni se les exige competencias profesionales, de ahí su definición como “informales”. La literatura anglosajona ha nombrado como “informal” el trabajo de quienes asumen el cuidado no remunerado de larga duración (*Long-term care*, LTC) que se realiza en casa, por miembros de la familia, y no sigue la lógica del mercado laboral; un concepto que se ha generalizado y se emplea también en castellano (CES, 2020).

Mientras el cuidado formal sería el que se externaliza, en el que intervienen el Estado y el mercado, el informal es el que se desarrolla en el ámbito familiar (Lebrusán Murillo, 2019: 28). De nuevo, el cuidado no profesional se halla en la intersección entre dos contextos, el doméstico y el público: se desarrolla en el hogar pero, a su vez, el Estado interviene otorgando una retribución de manera indirecta y posibilitando el vínculo de este trabajo con el sistema de Seguridad Social.

Como señala Torns (2011), la informalidad es una característica del trabajo femenino; más aún, cuando se trata de cuidados y tienen lugar en el espacio doméstico. Feminización, cuidados y hogar confluyen en este caso para reforzar dicha característica. En este sentido, el hogar aparece como un terreno propicio para la informalidad; junto a los trabajos de cuidado de las personas (informal y empleo doméstico) es frecuente que quienes ejercen oficios relacionados con el mantenimiento de la casa los lleven a cabo sin control laboral ni fiscal, siendo, por lo tanto, un espacio en el que se concentra una buena parte del trabajo no declarado (BPfA, 2020: 57 y 62).

4. CUIDADORAS NO PROFESIONALES: MARCO LEGAL, PRESTACIÓN ECONÓMICA Y COBERTURA SOCIAL

La figura de la cuidadora no profesional es relativamente nueva en España; aparece con la Ley de Dependencia aprobada en 2006. Con esta Ley se inicia una nueva etapa en la organización social de los cuidados porque inaugura, oficialmente, el compromiso y la responsabilidad del Estado con las demandas de cuidados de la población, es decir, supone un primer paso hacia un reconocimiento del cuidado como un asunto social.

La Ley de Dependencia fija los criterios para determinar los casos en los que las personas dependientes pueden acceder a prestaciones y servicios públicos subvencionados por el Estado. Establece procedimientos de evaluación para reconocer el grado de dependencia de las personas, comprobando la necesidad de apoyo para el desempeño de las actividades de la vida diaria. Distingue entre tres grados de dependencia (Grado I, II y III), según se trate de dependencia moderada, severa, o gran dependencia, que, a su vez, están desagregados

en dos subniveles. La concesión del grado de dependencia posibilita el acceso a un catálogo de servicios y prestaciones: servicios de prevención, teleasistencia, ayuda a domicilio (necesidades del hogar y cuidados personales), centros de día y de noche y servicios de atención residencial para mayores y para dependientes de todas las edades.

La norma orienta las ayudas hacia el uso de los servicios indicados; sin embargo, también prevé, en determinados casos, la posibilidad de optar a prestaciones económicas. Se pueden distinguir tres tipos: para contratar servicios cuando no hay disponibilidad o no se puede acceder a los de oferta pública (prestación económica vinculada al servicio); para costear la ayuda de un/a asistente personal en los casos de alto grado de dependencia; y para dependientes que reciben cuidado no profesional de alguna persona de la familia (prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales). Esta prestación es precisamente la que se destina a compensar a las cuidadoras no profesionales que atienden a las personas dependientes.

En los países de la OCDE es frecuente que las cuidadoras familiares cuenten con algún tipo de prestación o beneficio económico, si bien hay diferencias entre ellos en función del tipo de ayuda que proporcionan. Se distinguen básicamente tres modalidades: prestaciones económicas a las personas dependientes para costear servicios o pagar a proveedoras de cuidado, prestaciones económicas o remuneraciones directas a las cuidadoras y beneficios fiscales que están sujetos a ciertos requisitos, de dedicación o ingresos (BPfA, 2020: 43; OCDE, 2011: 132 y ss.). El sistema de cobertura español se corresponde con el primer tipo, son las personas dependientes las beneficiarias de la prestación y las cuidadoras familiares son, en última instancia, sus destinatarias en tanto que les asisten. Al situar a la persona dependiente como titular de la prestación se focaliza la atención en ella, con la finalidad de hacerla portadora de beneficios económicos y, a la vez, se enfatiza el rol familiar del cuidado. Sin embargo, esta orientación va en detrimento del reconocimiento del cuidado como trabajo y de las trabajadoras como sujetos de derechos laborales.

En el caso español, la prestación económica de la que se benefician las cuidadoras se considera excepcional, porque se entiende que el sistema público debe encaminar la atención del cuidado hacia los servicios que se ofrecen en el catálogo. A pesar de ello esta provisión se ha consolidado como preferente; un hecho que se puede relacionar con las escasas oportunidades de empleo de muchas mujeres, con la cultura del cuidado en casa y con las carencias y limitaciones del sistema de atención a la dependencia. Es una prestación testada, es decir, condicionada al cumplimiento de ciertos requisitos como: obtención de uno de los grados de dependencia, acreditación de renta disponible, condiciones idóneas de habitabilidad de la vivienda y convivencia en el hogar de la persona cuidada. Con la concesión de esta prestación económica, donde las cuidadoras obtienen un pago indirecto por su trabajo, se reconoce de facto un valor monetario al trabajo de cuidados familiar, no externalizado, en principio gratuito y no remunerado. Esta prestación introduce una ambigüedad a la hora de situar la categoría de cuidador/a no profesional en el esquema de distinción entre trabajo remunerado y no remunerado. Las fórmulas intermedias para catalogar la relación económica de esta figura, con términos como prestación económica no salarial o remuneración indirecta, confirman el laberinto en el que se halla este trabajo atípico en cuanto a la relación

económica de las cuidadoras con la actividad que desempeñan. Esta característica lo sitúa como una forma de cuidado semi-formal (BPfA, 2020) y constata la posición “semi-informal” del cuidado no profesional.

Como se ha señalado anteriormente, aun no siendo ocupadas, las cuidadoras no profesionales tienen la opción de acceder al sistema de Seguridad Social mediante un convenio especial. El Estado se hace cargo de la cotización y las trabajadoras cuentan como afiliadas al sistema, lo que les da derecho a cierta protección en materia de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia derivadas de accidente y enfermedad⁴⁷. En su origen (Real Decreto 615/2007) se estableció que sería la Administración General del Estado la que se haría cargo de abonar las cuotas de la Seguridad Social de las cuidadoras. Esto fue así hasta 2012 cuando, escudado en la situación de crisis económica, el Gobierno de entonces acordó suprimir esta medida, dejando en manos de las cuidadoras la voluntariedad de cotizar⁴⁸. Como resultado de este recorte, el número de afiliadas pasó de cerca de 180,000 altas en esa fecha, a sólo 7,300 a comienzos de 2019. Una nueva regulación del actual Gobierno ha restaurado la opción de cotizar sin coste para las cuidadoras. El Real Decreto-ley 6/2019, publicado en marzo de ese año, explica la trascendencia de esta medida:

Este real decreto-ley incluye una medida de protección social de carácter extraordinario y urgente, como es la recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado. De esta forma, se pone en valor la figura del cuidador no profesional de personas en situación de dependencia, quien en muchos casos se ve abocado a abandonar su puesto de trabajo, y por tanto a interrumpir su carrera de cotización a la seguridad social, para cuidar de la persona dependiente⁴⁹.

Por tanto, con esta medida se recupera de nuevo la vinculación de las cuidadoras con el sistema de Seguridad Social. La Administración (a través del IMSERSO) costea las cuotas de cotización. En enero de 2021 el número de cuidadoras que habían suscrito convenio ascendía a 60,520. En la tabla 6.1 se recoge la evolución, desde su origen, del número de personas beneficiarias de la Prestación Económica para Cuidados en el Entorno Familiar (PECEF), la cifra de cuidadoras que han suscrito convenio con la Seguridad Social y el porcentaje de cuidadoras adscritas al convenio en relación con las potenciales beneficiarias.

47 Convenio especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia Real Decreto 615/2007.

48 El Real Decreto 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, estipulaba la cotización voluntaria: “A partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, el convenio especial regulado en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, tendrá, para los cuidadores no profesionales, carácter voluntario, y podrá ser suscrito entre el cuidador no profesional y la Tesorería General de la Seguridad Social”.

49 Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de 2019 (artículo 4 puntos doce y trece) y Real Decreto-Ley 8/2019 de 8 de marzo (disposición final segunda punto tres). El Real Decreto 6/2019 añade: “Esta medida, dada su particular naturaleza, requiere de una actuación urgente, y sin duda necesaria para este colectivo, que está formado en mayor medida por mujeres, ya que tradicionalmente son ellas las que asumen los cuidados de las personas dependientes” (art. 4, puntos doce y trece. BOE, 7 de marzo de 2019).

Tabla 6.1. Cuidadoras beneficiarias de PECEF, afiliación a la Seguridad Social y porcentaje de cobertura del convenio.

Año	Beneficiarias/os de Prestaciones económicas (PECEF)	Afiliación Seguridad Social (Con convenio suscrito)	Porcentaje de cuidadoras con convenio en relación con beneficiarias
2008	11,385	11,385	100.0
2009	129,151	45,658	35.4
2010	280,013	104,537	37.3
2011	384,985	153,430	39.9
2012	423,019	175,239	41.4
2013	422,905	22,312	5.3
2014	407,731	13,308	3.3
2015	370,702	13,308	3.6
2016	351,393	11,025	3.1
2017	367,730	9,628	2.6
2018	384,504	8,372	2.2
2019	408,279	7,496	1.8
2020	427,953	56,546	13.2
2021	450,209	60,520	13.4

Nota: Los datos se refieren a fecha de enero de cada año (excepto la afiliación de 2008, primer año de vigencia del convenio, que corresponde al mes de mayo).

Fuente: IMSERSO, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y elaboración propia.

El número de cuidadoras no profesionales sigue una evolución creciente en los últimos años, a razón de unas 20,000 incorporaciones cada año. A pesar de concebirse como una situación excepcional entre los servicios y prestaciones del sistema público de dependencia, la tendencia es la contraria a la anticipada. Además, es previsible que esta cifra siga creciendo, especialmente tras la experiencia de la pandemia, cuando las alternativas al cuidado familiar como las residencias de mayores, han sufrido una importante crisis por el elevado número de contagios y fallecimientos ocurridos en ellas. Las residencias se han visto desacreditadas por la alta mortalidad a pesar del trabajo y el esfuerzo llevado a cabo por el personal⁵⁰. Estas circunstancias están afectando al flujo de trabajo en el sector del cuidado, pues se produce un retorno del cuidado externalizado hacia los hogares. En la medida de que el cuidado público se debilita, crece la carga de trabajo doméstico en la familia. Como ha señalado Benería (2010) con relación a la recesión económica iniciada en 2008, en los periodos de crisis el trabajo femenino no remunerado y de cuidados se incrementa; además esta carga se intensifica en los sectores social y económicamente más vulnerables.

⁵⁰ Sin embargo, es preciso destacar que las autoridades sanitarias de algunas comunidades, como Madrid y Cataluña, donde más decesos se produjeron, impidieron el acceso de las personas residentes a los hospitales. Es decir, muchas personas murieron en las residencias porque no fueron trasladadas al hospital. Véase, Comas d'Argemir, García Sainz y Legarreta, "El cuidado de mayores y dependientes en España" (en prensa).

En el primer mes de 2021 sólo una pequeña parte del total de cuidadoras familiares estaba afiliada a la Seguridad Social (13.4%). Las diferencias son importantes entre comunidades autónomas, pues mientras en Galicia, País Vasco y Asturias el porcentaje de cobertura supera el 20%, en otras como Baleares y Cataluña no alcanzaba el 10% (ADGS S, 2021: 32). El hecho de que más del 86% de las cuidadoras no profesionales careciera de vínculo con el sistema público de protección social lleva a pensar que aún existe desconocimiento sobre esta posibilidad, o también que las trabajadoras consideran que las ventajas que aporta son mínimas. El perfil de las cuidadoras suscritas a convenio coincide con el que tiene el conjunto de las trabajadoras del sector; es decir, población femenina (el 89.1%), de entre 50 y 60 años (el 42.3% tiene esa edad, y cerca de un 20% tiene más de 60 años)⁵¹. Como se puede ver la presencia de mujeres mayores es significativa, porque la probabilidad de convertirse en cuidadora se incrementa con la edad. En este grupo, las afiliadas al sistema tienen interés por completar un periodo de cotización que les permita acceder a una pensión contributiva. Más aún cuando el propio convenio estipula que el mismo se extingue cuando la cuidadora cumple 65 años y también cuando la titular accede a una pensión del sistema (como jubilación o viudedad).

El estatus de informalidad del cuidado no profesional y las características de este trabajo explican que la cuantía de la PECEF sea muy escasa (una “paguita” en el argot de las cuidadoras) y también que las bases de cotización sean muy bajas. Como resultado, las pensiones de jubilación, a las que tendrían derecho si hubieran cotizado el tiempo necesario, serían también minúsculas. El Estado se hace cargo únicamente de la cotización mínima y la trabajadora puede incrementar esa base si quiere obtener mejores prestaciones en el futuro. En suma, las cuidadoras no profesionales están expuestas durante el tiempo de trabajo, y con posterioridad, a situaciones de penuria y escasez; de manera que quienes han dedicado una etapa, más o menos larga de su vida, a cuidar pueden encontrarse sin recursos suficientes cuando necesitan ser cuidadas. Como señala Durán, la mayoría de las familias españolas no tienen capacidad económica para adquirir cuidado remunerado, siendo esa carencia inversamente proporcional al cuidado que necesitan (Durán 2018: 243). Además, en lo que respecta a la oferta de trabajadoras, parece improbable que las generaciones femeninas venideras vayan a contemplar el cuidado no profesional como opción deseable para realizarse personal y profesionalmente.

5. EL CÍRCULO VICIOSO DEL CUIDADO INFORMAL Y EL EMPLEO PRECARIO

Las encuestas de fuerza de trabajo ofrecen información sobre la población trabajadora que ha dejado el empleo o ha reducido su jornada, al menos durante un mes seguido, para cuidar a familiares dependientes (personas de edad avanzada, enfermas o discapacitadas mayores de 15 años). El módulo sobre conciliación entre vida familiar y laboral (INE, 2018) refleja

⁵¹ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/est8/2341/2374/2437>

que 743,500 mujeres y 317,400 varones dejaron de trabajar en ese año por dicha causa y que 146,300 mujeres y 68,900 hombres redujeron el tiempo de trabajo por la misma razón. Por grupos de edad se confirma el aspecto ya observado con anterioridad, en el sentido de que la población con edad próxima a la jubilación (entre 45 y 64 años) es la que en mayor medida vio afectado su empleo por cuidar a familiares: un total de 772,900 ocupados/as abandonaron su trabajo y 151,000 redujeron su jornada en ese grupo de edad. En total, algo más de un millón de personas (1,060,900) dejaron su empleo y 215,200 redujeron su jornada laboral en dicho año⁵². La demanda de cuidados familiares, además de otras causas individuales y sociales, presiona sobre el colectivo de mujeres mayores, especialmente sobre las menos cualificadas, reduciendo sus oportunidades laborales. Por un lado, aquellas que tienen responsabilidades de cuidados, cuando acceden al empleo, tienen más probabilidad de desempeñar empleos precarios (BPfA, 2020b) y de ocuparse en la economía informal (OIT, 2018: 8-9). Es decir, cuentan con pocos incentivos para buscar empleo y con escasas opciones para acceder al mercado de trabajo formal. Por otro lado, quienes tienen empleos temporales, trabajan a tiempo parcial, en empresas pequeñas, cuentan con baja cualificación y no están afiliadas a sindicatos, tienen más posibilidades de abandonar el empleo para cuidar que quienes disfrutaban de condiciones laborales más favorables⁵³.

A las variables de edad y género se ha de añadir el factor socioeconómico a la hora de dar cuenta de los rasgos más característicos del cuidado familiar. Como han mostrado Costa-Font y Zigante (2014) la preferencia por el cuidado familiar se relaciona con la renta del hogar y con una limitada cobertura de servicios públicos, de manera que en los cuartiles de ingresos más bajos la opción por el cuidado en la familia predomina sobre el cuidado remunerado en casa o en residencias. España y otros países mediterráneos, entre los siete que estudian estos autores, son los que en mayor proporción forman parte de esta tendencia. Hessel y Keck (2009) por su parte, han destacado la importancia de la clase social a la hora de implicarse en el cuidado; señalan que la decisión al respecto está en función de los recursos de la cuidadora y también de los de la persona cuidada; las desigualdades económicas son determinantes en las opciones de cuidado.

Un argumento recurrente entre los críticos del Estado de bienestar es que las prestaciones económicas desalientan a sus receptores/as para buscar trabajo. En este caso, la retribución que reciben las cuidadoras familiares españolas, con una cuantía tres veces inferior al salario mínimo interprofesional, tiene poco impacto como elemento desincentivador del empleo. El coste de oportunidad es muy alto para las jóvenes cualificadas. La excepción puede ser, quizá, el caso de familias más pobres, donde la prestación, aun siendo baja, podría disuadir a las cuidadoras de enfrentarse al mercado laboral. En cualquier caso, otros factores, como la edad y la formación adquirida, pueden influir con más fuerza en la motivación, pero incluso

⁵² En la Unión Europea, el 29% de las mujeres dice que la principal razón para trabajar a tiempo parcial es tener responsabilidades de cuidado familiar, mientras que esa causa afecta sólo al 6% de los varones (BPfA, 2020b).

⁵³ Así se desprende de un estudio longitudinal realizado en Australia para conocer el riesgo de combinar empleo y responsabilidades de cuidado a personas dependientes (Hill et al, 2008: 29). Sus resultados son extrapolables a la situación actual de muchos países, entre ellos, España.

en condiciones favorables las trabajadoras pueden verse condicionadas por demandas de cuidado inexcusables. Sin embargo, en el caso de que las retribuciones que se perciben sean altas pueden aminorar el riesgo de pobreza (Brimblecombe et al., 2018: 32).

¿Cómo salir de este círculo de pobreza y desigualdad que representa el cuidado no profesional? No cabe duda de la importancia del trabajo de cuidado para los individuos, las familias y la sociedad en su conjunto; contribuye a desarrollar las capacidades de las personas, genera ventajas para sus beneficiarios/as, favorece el incremento de la productividad, el desarrollo económico y el bienestar social. Por ello, el cuidado no puede quedar relegado, desprestigiado socialmente, ni infravalorado. En esa tarea el compromiso de los Estados es clave para ponerlo en valor, adoptando normativas y proveyendo de servicios para evitar el abandono del empleo y/o promover el acceso al mismo. El cuidado debe dignificarse, lo que implica su distribución equitativa por género y entre agentes sociales (Estado, mercado y familias), así como dotarlo de derechos y condiciones dignas, al igual que se exige para otros trabajos.

El cuidado no profesional se halla atravesado por dos lógicas, la del espacio doméstico familiar (no remunerado), a la que está más próximo, y la del mercado del cuidado remunerado, al que le une el escaso valor de su retribución. Ambas deben confluir para dignificar el cuidado. Es función de las políticas públicas liderar los cambios para conseguirlo. En relación con la primera de estas lógicas, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible ha propuesto como meta: “Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”. En relación con la segunda, la OIT (2018) apuesta por un cuidado remunerado profesionalizado, decente; para ello plantea cinco objetivos: reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado (dando cuenta de su aportación, invirtiendo en servicios y asegurando sistemas de protección para las cuidadoras, entre otras medidas); recompensar (mejorar las condiciones de trabajo para hacer del mismo un entorno de trabajo atractivo para mujeres y hombres) y asegurar la representación (la participación de las y los cuidadores en el diálogo social y la negociación colectiva). En el caso de las cuidadoras no profesionales conviene tener en cuenta su singularidad, puesto que su contexto de trabajo, familiar y en el domicilio, dificulta su reconocimiento como sujeto colectivo, lo que las mantiene al margen de la sindicación y alejadas de la intervención en procesos públicos de elaboración de políticas, sociales y laborales.

6. CONCLUSIONES

La categoría de cuidado no profesional es relativamente nueva en el panorama de la organización de los cuidados en España. Sin embargo, apenas se diferencia del trabajo de cuidados y doméstico del ámbito familiar que se realiza sin contraprestación alguna, salvo en que las trabajadoras reciben una prestación económica indirecta y pueden afiliarse a la Seguridad Social. En la teoría, este aspecto añadido, de relación económica y prestaciones sociales, significa un paso importante por la implicación del Estado en este asunto; pero, en la práctica,

no tiene apenas consecuencias en el trabajo de las cuidadoras familiares. Las condiciones en las que desempeñan su actividad siguen siendo las mismas que caracterizan el trabajo de cuidados informal: dedicación exclusiva a cuidar y alta inversión en tiempo, limitaciones para compaginar el cuidado con la vida social y dificultades para abrirse hueco en el mercado de trabajo.

El cuidado no profesional ocupa un lugar intermedio entre el trabajo doméstico gratuito y el trabajo de cuidados remunerado, donde rige la normativa laboral y donde intervienen el Estado y el mercado. Este cuidado retribuido mediante prestación económica (PECEF) puede considerarse un paradigma del trabajo informal; es una modalidad que presenta ambigüedades e irregularidades en, al menos, dos dimensiones: la relación económica de la cuidadora (no cobra un salario, pero recibe una retribución económica) y su carácter “no profesional” (la cuidadora desempeña un trabajo para el que está capacitada pero, a diferencia del cuidado remunerado, éste no se considera una profesión).

La Ley de Dependencia preveía que el cuidado no profesional iba a ser una modalidad transitoria, pero los datos muestran que el número de trabajadoras en esta modalidad sigue aumentando. El crecimiento de esta figura supone, en cierto modo, un fracaso del sistema de atención a las personas dependientes porque refuerza la dimensión familiarista, feminizada, precaria e informal del cuidado, alejándose de la profesionalización y del acceso a los servicios públicos que caracterizan el cuidado social (*social care*). El cuidado debe dignificarse y esa meta pasa porque las trabajadoras disfruten de un trabajo digno y decente; las cuidadoras familiares no deberían depender de una “paguita” para compensar sus escasos ingresos sino tenerlos garantizados, cuando menos, a la altura de las pensiones medias o del salario mínimo interprofesional. Los avances en este sentido requieren de la participación de los distintos agentes implicados, en especial de las trabajadoras y personas dependientes, para afrontar los conflictos existentes en este ámbito⁵⁴ y reforzar la perspectiva social y pública del cuidado para mejorar las condiciones de trabajo de las cuidadoras y la calidad del cuidado de quienes lo reciben.

La organización social del cuidado está parcializada en distintas modalidades y ámbitos de prestación, en hogares y en instituciones. Las Administraciones públicas tienen por delante importantes retos en este sentido: a) en las familias, donde las mujeres proporcionan, mayoritariamente, los cuidados y el trabajo doméstico de manera gratuita, el cuidado debe ser repartido, haciéndose efectiva la corresponsabilidad; b) en el cuidado no profesional, donde deben garantizarse unas condiciones dignas de trabajo y un cuidado de calidad; c) en la ayuda domiciliaria, ampliando la cobertura y haciendo asequible el copago a los hogares con recursos medios y bajos; d) en el cuidado institucional, en centros de día y residenciales, mejorando la dotación de personal y las ratios de atención por cada dependiente; y e) en el cuidado externalizado en los hogares, protegiendo los derechos laborales de las empleadas. Las categorías del cuidado conforman un sistema interdependiente que se articula básica-

⁵⁴ Puede verse un análisis de los conflictos de intereses en los que se debate la organización de los cuidados en García Sainz, “Conflictos de intereses en la organización social de los cuidados”, (en prensa).

mente sobre lo público (formal) y lo doméstico (informal), de manera que cuando lo público se contrae la parte familiar se acrecienta. El mayor peso lo soportan los hogares, y las mujeres dentro de ellos; sobre todo en épocas de crisis económica y/o sociosanitaria como la actual, donde se ha reflejado el carácter sindémico⁵⁵ de la misma, es decir, se ha puesto de manifiesto que los efectos más dañinos recaen sobre los grupos sociales más vulnerables, como son, en este caso, las cuidadoras peor pagadas y las personas mayores dependientes.

55 En los años noventa Merrill Singer (et al.) acuñaron el término *sindemia* para dar cuenta de las interrelaciones entre lo biológico y lo social, con lo que alertaban de la importancia de considerar ambos factores a la hora de diagnosticar, aplicar tratamientos y adoptar políticas públicas con éxito. Recientemente, R. Horton (2020) ha retomado el concepto para aplicarlo a la situación actual tras el COVID-19.

CAPÍTULO 7

INFORMAL, INFRAVALORADO E INESTABLE: EL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS ENTRE CRISIS

Paloma Moré

Universidade da Coruña

ESOMI (Equipo de las Sociedades en Movimiento)

Raquel Martínez-Buján

Universidade da Coruña

ESOMI (Equipo de las Sociedades en Movimiento)

Resumen

Este capítulo aborda la evolución del trabajo de hogar y cuidados en España haciendo especial hincapié en los efectos que han tenido sobre el sector la Gran Recesión de 2008 y la crisis de la COVID-19 de 2020. A través de datos cuantitativos y de los resultados de una investigación cualitativa, se analiza la desaceleración que ha experimentado el sector, su transformación hacia un servicio de cuidados a domicilio y las condiciones de empleo de las trabajadoras, prestando especial atención a los mecanismos que las han situado en una posición de gran vulnerabilidad durante la pandemia.

Palabras Clave: Trabajo de hogar, cuidados, Gran Recesión y pandemia COVID-19.

1. INTRODUCCIÓN.

El número de trabajadoras de hogar y cuidados en los domicilios privados alcanza en España en el año 2020 alrededor de 477 mil personas, de las cuales, el 96.3% son mujeres y, entre éstas, el 62.5% han nacido en un país extranjero (datos de la *Encuesta de Población Activa*, del Instituto Nacional de Estadística - INE). El servicio doméstico se convierte en el principal sector de empleo de las mujeres migrantes con un porcentaje del 18.4% de su fuerza de trabajo. Esta concentración de trabajadoras migrantes es más elevada entre la población procedente de América Latina (ALyC, en adelante) siendo el 64.1% de las empleadas en este sector procedentes de esta región.

Las investigaciones centradas en el ámbito de la protección social (Daly y Lewis, 2000) y los estudios sobre cuidado transnacional (Hochschild, 2000; Parreñas, 2001; Baldassar y Merla, 2014) indican que el crecimiento de este sector está principalmente vinculado a las necesidades de cuidados de los hogares inherentes al envejecimiento de la población y al aumento del número de personas dependientes, la incorporación de la mujer al mercado laboral, la distribución desigual de las tareas reproductivas entre géneros y generaciones, y la aparición de nuevos valores familiares y de ocio que han provocado cambios en el tiempo atribuido al espacio doméstico. En el caso de España, la literatura académica apunta al servicio doméstico como el medio preferido para la privatización del trabajo del cuidado familiar, y asocian la expansión de esta actividad al carácter cada vez más internacional de la división sexual del trabajo (Barañano y Marchetti, 2016; García et al., 2011), lo que explicaría por qué incluye a un gran número de trabajadoras migrantes. Algunas estadísticas estiman que cerca del 10% de los hogares que requieren cuidados de larga duración han contratado a una trabajadora doméstica para realizar estas tareas (Martínez-Buján, 2019).

En España, esta figura emerge especialmente a partir de la segunda mitad de los años noventa y se consolida durante la primera década del 2000, etapa en la que llegan a España flujos migratorios feminizados y de carácter irregular especialmente procedentes de ALyC (Izquierdo y Martínez-Buján, 2014). El hecho de que esta ocupación recaiga sobre las mujeres de ALyC está asociado tanto con las políticas migratorias como por la forma en la que se estructura este mercado de trabajo (Williams, 2011). La población procedente de ALyC se ha beneficiado de unas políticas migratorias que, formuladas bajo relaciones postcoloniales, han sido menos restrictivas en términos de regulaciones de visa y de requisitos para la adquisición de la ciudadanía (González-Ferrer, 2011). Los vínculos culturales y las preferencias de los empleadores en cuanto a los orígenes étnicos de las cuidadoras también influyen en la composición de esta población. Las familias españolas generalmente consideran a las mujeres latinoamericanas como más “cariñosas” y “pacientes”, por lo que son su primera opción para este tipo de actividad (Martínez-Buján, 2014). Este colectivo se configura sobre la imagen de un trabajador poscolonial ideal centrado en valores católicos, hispanohablante y que encaja a la perfección con el desempeño de las tareas domésticas en los hogares (Parella, 2003).

El incremento en la demanda de trabajadoras de hogar y cuidados ha sido constante hasta la Gran Recesión de 2008. Aunque la pérdida de puestos de trabajo en esta ocupación no se produjo hasta los años más duros de la crisis económica (en el caso de España entre 2012 y 2016), las continuas bajadas de salarios y empeoramiento de las condiciones laborales desde el inicio de la recesión han sido una constante señalada por las investigaciones en este ámbito (Díaz y Fernández, 2016). La situación ha sido tan dura que a pesar de la recuperación económica que se advierte a partir del año 2017, el número de trabajadoras domésticas ha ido descendiendo de manera paulatina, hasta llegar el año 2019 con un 24% menos de fuerza de trabajo que en 2010. La pandemia de la COVID-19 también ha tenido su impacto en esta ocupación. En el año 2020, se registran un 11% menos de trabajadoras contratadas que el año anterior.

El objetivo de este capítulo es ofrecer una panorámica de la evolución de la demanda de las trabajadoras de hogar y cuidados en España observando la incidencia de las dos crisis de la última década (crisis económica 2008 y crisis sanitaria 2020). Se prestará especial atención a la desaceleración que ha experimentado el sector, su transformación hacia un servicio de cuidados a domicilio y las condiciones de empleo en las que se desarrolla. Estudios cualitativos ya han mostrado la incidencia de la informalidad, el carácter intensivo de las tareas a realizar y la precariedad laboral (Díaz y Martínez-Buján, 2018; Díaz y Elizalde, 2021; Parella, 2021). Ofrecemos algunos datos cuantitativos al respecto para complementar esta información y, específicamente, se identifican los mecanismos laborales y sociales que han situado a estas trabajadoras en un espacio de vulnerabilidad social extrema durante la COVID-19.

2. METODOLOGÍA.

Estimar cuantitativamente el trabajo de hogar y de cuidados resulta una tarea complicada. A la inexistencia de una definición concreta sobre las tareas consideradas como “cuidados”, se le unen al menos dos complicaciones más. Por una parte, esta actividad tiene una relevante

presencia en la economía sumergida. Por otra parte, ni estadísticamente ni culturalmente es reconocida como una categoría de ocupación específica diferenciada del sector doméstico, por lo que el empleo en el hogar es frecuentemente la ocupación bajo la cual se agrupan las tareas de asistencia personal.

Hasta el momento, la única fuente de datos disponible en España para estudiar la posición en el mercado laboral del ámbito doméstico y de los cuidados es la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Sus cifras registran tanto el trabajo oficial como aquel que es efectuado sin contrato laboral. A lo largo del capítulo se considera como trabajo de hogar y cuidados aquel que está dirigido específicamente a las tareas de atención personal y domésticas derivadas de las necesidades de dicha asistencia. Sin embargo, como de las actividades domésticas no pueden desglosarse las que están destinadas específicamente a los cuidados personales, los datos que presentamos hacen referencia, en su mayoría, al servicio doméstico en términos generales.

Para reducir las limitaciones que presenta este tipo de aproximación cuantitativa se han tomado dos decisiones metodológicas. La primera es que la información que recopilamos va a ser analizada desde un enfoque de las ocupaciones, es decir, se va a tener en cuenta a las personas ocupadas en las categorías de la CNO-11 (Clasificación Nacional de Ocupaciones) que hacen referencia a las tareas objeto de estudio y que son: la 910 “Empleados domésticos”, la 571 “Cuidados de personas a domicilio”⁵⁶ y la 572 “Cuidados de niños”⁵⁷. Aunque es frecuente que los datos sobre trabajo doméstico y de cuidados sean analizados desde la CNAE-09 (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) a través del código 970 “Actividades de los hogares empleadores de personal doméstico” porque esta categoría es la que recoge de forma más extensa las actividades del trabajo en el hogar⁵⁸ (García et al. 2011; ILO 2013), consideramos que precisamente esa amplitud empaña las tareas que son específicas e inherentes al trabajo de cuidados. La aproximación a la estimación desde las ocupaciones nos parece más apropiada, ya que (i) tiene como base al trabajador y no al establecimiento que lo emplea (en este caso, el hogar) y (ii) además solo incorpora a las personas contratadas como empleadas domésticas y no a aquellas otras ocupaciones que, aunque se desarrollan en el hogar, no se contratan bajo esta categoría (por ejemplo, profesores a domicilio o entrenadores personales que sí incluye el código 970). La segunda decisión es que los datos que presentamos sobre personas ocupadas como “empleadas domésticas”, “cuidadoras de personas a domicilio” y “cuidadoras de niños” recogen únicamente a aquellas trabajadoras que están empleadas en domicilios particulares (código 970, CNAE-09).

56 Las trabajadoras de los cuidados personales a domicilio prestan cuidados personales rutinarios y ayudan en actividades de la vida diaria a personas que requieren de este tipo de asistencia debido a la edad, enfermedad, lesiones u otro tipo de indisposición física o mental en casas particulares. Los trabajadores de esta categoría no tienen ninguna supervisión adicional de médicos u otros profesionales de la salud.

57 En los datos que se presentan en el artículo solamente se incluye a las cuidadoras de niños en los hogares privados.

58 Según la *Domestic Workers Convention* celebrada en 2011, esta agrupación hace referencia a “las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico tales como criadas, cocineros, camareros, ayudantes de cámara, mayordomos, lavaderos, jardineros, guardianes, chóferes, cuidadores, institutrices, canguros, tutores, secretarías, etc.”.

A lo largo de las siguientes páginas también se recogen algunas cifras de trabajadores afiliados a la Seguridad Social que complementan la información registrada por la EPA. En este caso, estamos ante una fuente administrativa y, por lo tanto, incluye únicamente la situación de personas ocupadas afiliadas, es decir, aquellas que conforman el empleo regular, no como la EPA que incluye también el empleo sumergido. Observar la complementariedad entre ambas fuentes es interesante porque nos permite acercarnos a las tendencias del empleo irregular en este sector.

Esta aproximación cuantitativa se completa con un trabajo empírico cualitativo llevado a cabo durante los meses de octubre de 2020 a enero de 2021 a través de entrevistas en profundidad. Esta investigación se enmarca en el proyecto “El cuidado importa. Impacto de género en las cuidadoras/es de mayores y dependientes en tiempos de la Covid-19 (CUMADE)”, financiado por el Fondo Santander Supera-CRUE-Universidades durante el período entre junio de 2020 y julio de 2021 y dirigido por Maria Dolors Comas d’Argemir. En el conjunto del proyecto, en el que han participado 10 universidades, se realizaron 330 entrevistas semiestructuradas con diversos agentes sociales relacionados con el sistema de cuidados de larga duración: trabajadoras, cuidadores familiares, representantes sindicales y de asociaciones, representantes políticos, etc.

Para este capítulo se han utilizado 10 entrevistas semiestructuradas realizadas de manera telemática en Galicia con trabajadoras del hogar y cuidados y algunos agentes sociales relacionados con este sector. La muestra de trabajadoras se compone de ocho mujeres, dos nacidas en España y seis provenientes de distintos países de ALyC, en concreto de Brasil, Venezuela, Paraguay, Honduras y Cuba. Entre las mujeres de ALyC, dos se encontraban en situación irregular, dos tenían un permiso de residencia en vigor, por razones humanitarias y por matrimonio con un ciudadano español, y otras dos habían obtenido la nacionalidad española. Todas habían llegado a España a partir del año 2000, siendo la migración más reciente la de las mujeres de Venezuela (2017 y 2018). En cuanto a la edad, podemos dividir la muestra en tres grupos: en primer lugar, encontramos dos casos de menores de 35 años (27 y 33); en segundo lugar, tres casos que tienen entre 35 y 55 años (41, 51 y 53); y por último, tres casos que tienen más de 55 años (58, 64 y 73 años). Al cruzar la edad con el estatus migratorio encontramos que las mujeres más jóvenes son las que se encuentran en situación irregular ya que emigraron en fechas más recientes (entre 2014 y 2018), mientras que aquellas de edad más avanzada tienen nacionalidad española, ya sea por nacimiento o por naturalización. El perfil de mujeres mayores y con nacionalidad española se caracteriza además por un nivel de estudios bajo, mientras que las trabajadoras en situación irregular o con residencia temporal tenían estudios más elevados y en algunos casos habían completado una formación universitaria. Esto tiene que ver probablemente con que, para las mujeres jóvenes y con un nivel de formación elevado, el estatus migratorio irregular se convierte en el principal condicionante que las lleva a trabajar en el servicio doméstico, mientras que las mujeres con nacionalidad española encuentran otras barreras, como la edad, la clase social o el nivel de estudios, en su movilidad social dentro del mercado laboral.

3. LA EVOLUCIÓN DE LA DEMANDA Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL TRABAJO DE HOGAR Y CUIDADOS EN ESPAÑA.

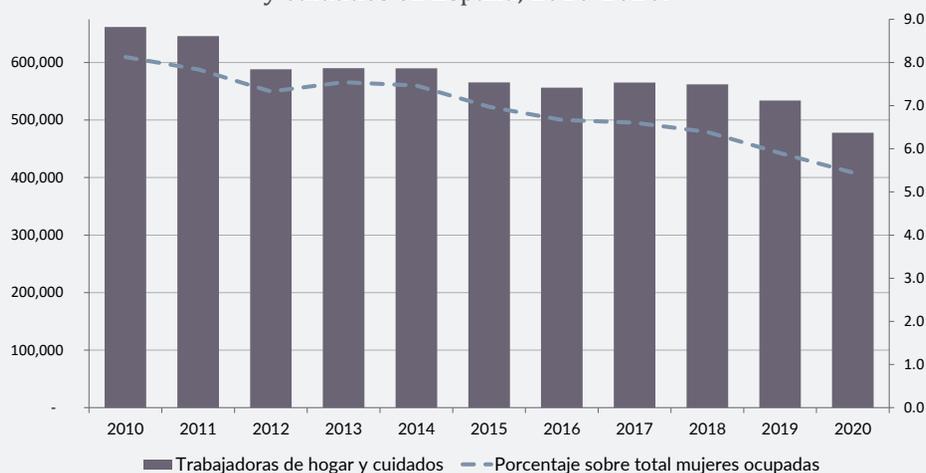
La Encuesta de Población Activa (EPA, en adelante) estima que en el año 2020 había, al menos, 477 mil trabajadoras de hogar y cuidados en España. En el 62.5% de los casos esta actividad estaba siendo desempeñada por mujeres migrantes. Los estudios coinciden en confirmar que existió una tendencia al alza en esta ocupación desde los años 80, que se incrementó especialmente a mediados de los años 90, el cual se mantuvo constante al menos hasta la Gran Recesión del año 2008 (Martínez-Buján, 2014; Díaz y Fernández, 2016). El declive económico que se experimenta a partir de esa fecha comienza a revertir este crecimiento y, en el caso de España, la incidencia de la crisis se aprecia especialmente a partir del año 2012, momento en el que la desaceleración económica es más fuerte y se introducen las conocidas como políticas de austeridad (Deusdad et al., 2016).

A pesar de este proceso, en algunas investigaciones previas se ha señalado que realmente la caída del empleo en este sector no había sido tan elevada si tenemos en cuenta el contexto de desastre económico (Díaz y Martínez-Buján, 2018). De hecho, en el período 2007-2013 se pierden aproximadamente unos 88 mil empleos en el trabajo de hogar, cifra poco significativa si tenemos en cuenta que en esos años se destruyeron más de 2 millones de puestos de trabajo. Es decir, el servicio doméstico se convirtió en un sector poco afectado por la crisis financiera en términos de pérdida de empleo. Más bien, el impacto se había identificado, sobre todo, en la continua precarización de las condiciones laborales con una disminución muy considerable de los salarios (Herrera, 2012; Moré, 2013).

Sin embargo, si bien la salida de los efectos de la Gran Recesión se produce en España a partir del año 2017 en casi todas las actividades económicas, en el caso de las personas ocupadas en el trabajo de hogar y cuidados siguen registrándose cifras interanuales negativas. El ritmo es pausado pero constante. Tal es así que se alcanza el año 2019 con 533 mil trabajadoras, un 24% menos que al comienzo de la década en el año 2010. Esta reducción paulatina provoca que en 2019 el sector suponga la concentración del 5.9% de la mano de obra femenina, mientras que en el 2010 la cifra se mantenía en el 8.1%.

Las causas que explican este continuo descenso desde el año 2017 no son fáciles de explicar. El sector tiene sus propias peculiaridades en cuanto a la incidencia del empleo sumergido, pero también con relación a las formas de contratación. El aumento del salario mínimo interprofesional que se aprobó en España en el año 2019 podría tener alguna incidencia, aunque no creemos que por sí sólo sea la explicación de la caída de los últimos años (Parella, 2021; Montalvo, 2020). Más dimensiones entran en juego: la rehogarización de los cuidados ante la precariedad laboral en las familias españolas o la transformación de esta actividad en un servicio de cuidados más que de empleo doméstico, podrían suponer una caída de trabajadoras y explicar esta situación. Los datos sobre pobreza en España publicados en el VIII Informe Foessa confirman que “hay 8.5 millones de personas en exclusión social, de las cuales 4.1 millones lo están en la exclusión más severa, 1.3 millones más que antes de la crisis (aun descontando el efecto del aumento de la población estaríamos en 1.1 millones)” (Ayala y Pérez, 2019: 4). Los cambios en la utilización del servicio doméstico

Figura 7.1. Evolución de las trabajadoras de hogar y cuidados en España, 2010-2020.



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, media anual.

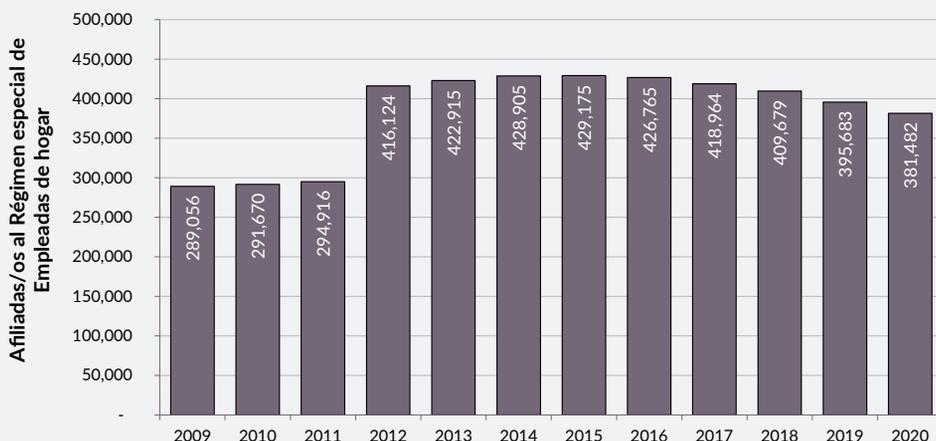
podrían observarse en los resultados de la encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas realizada en el año 2014 sobre “Cuidados a personas dependientes” la cual señala que el 30.1% de los hogares que contratan servicio doméstico lo hacen para realizar tareas de cuidados a personas.

El estallido de la pandemia COVID-19 va a tener también un impacto muy relevante en este sector. Tal es así que en el año 2020 se registra una caída de un 11% de las trabajadoras de hogar. A diferencia de la Gran Recesión del año 2008, cuando la pérdida de puestos de empleo se produjo unos años después de su entrada en vigor, en este caso, el primer efecto es la pérdida de empleo. Los datos que ofrece la Seguridad Social (únicamente recoge empleo regular) también muestran este descenso de las trabajadoras contratadas. De las 395 mil personas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar al inicio de la pandemia, se ha pasado a las 381 mil en el año 2020. Ello significa un descenso de un 4% en las afiliaciones. Si comparamos estos datos con los que ofrece la EPA (en la figura 7.1), que tienen en cuenta el empleo tanto regular como irregular, la estimación de la economía sumergida rondaría a un cuarto de las trabajadoras en esta actividad (resultado de restar la cifra EPA de la cifra afiliadas a la Seguridad Social).

En la figura 7.2 se representa la evolución de las trabajadoras de hogar y cuidados en alta laboral dentro del Régimen de Empleadas de Hogar de la última década. La desaceleración en la contratación regular también evidente. El sector doméstico alcanzó un buen ritmo de afiliaciones a la Seguridad Social a partir del año 2012 ya que el 1º de enero de ese año cambió su regulación con la entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011⁵⁹ y el Real

⁵⁹ Esta última modificada en algunos elementos puntuales (en los tramos de cotización y en la afiliación de las empleadas por horas) por el Real Decreto Ley 29/2012.

Figura 7.2. Evolución trabajadores/as afiliado/as en alta laboral al Sistema Especial de Empleadas de Hogar, 2009-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio de Trabajo.

Decreto-Ley 29/2012⁶⁰. El primero de ellos modificó las condiciones laborales del sector establecidas hasta ese momento y el segundo redefinió los elementos relacionados con la protección de la seguridad social, incluyendo a las empleadas de este sector dentro de un sistema especial del régimen general (acabando de esta manera con la existencia de un régimen especial independiente). La obligatoriedad de dar de alta a las trabajadoras domésticas ha aflorado una mayor cantidad de personas trabajando en este sector. En el año 2011 la EPA registraba a 645 mil trabajadoras mientras que la Seguridad Social sólo tenía en alta laboral a 294 mil, es decir, más de la mitad de las mismas no tenía un contrato de trabajo. En el año 2012, la cifra ya alcanza a las 416 mil y así progresivamente al alza hasta el año 2017, cuando se perciben otra vez nuevos descensos en el número de empleadas contratadas.

Esta situación podría estar motivada por las dimensiones comentadas, pero tampoco deberíamos descartar la posibilidad de que esté aumentando la informalidad, un aspecto más de la precariedad de este empleo que podríamos completar con los datos sobre la temporalidad y el tipo de contrato laboral que ofrece la EPA (figura 7.3). Las cifras siempre es necesario tomarlas con cautela debido a la dificultad de asimilar las condiciones de trabajo específicas de esta ocupación con respecto al del resto de trabajadores. El hecho de que puedan contratarse por horas o en régimen de interna, o trabajadores de planta, provoca que las definiciones estandarizadas del “trabajo asalariado” deban de reinterpretarse cuando se hace referencia a este sector. En todo caso, la encuesta indica que en el año 2020 el 44.5% de las trabajadoras de hogar y cuidados tienen un contrato verbal con sus empleadores, el 58.9% trabajan en jornada parcial y el 64.5% de éstas aseguran que

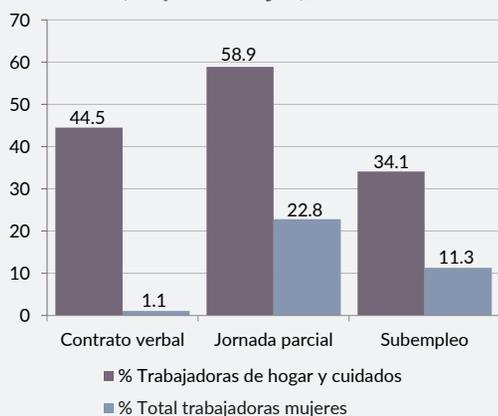
⁶⁰ Real Decreto Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora y gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.

el motivo principal es porque no han encontrado un trabajo a tiempo completo. Estos porcentajes las colocan en situación de mayor precariedad con respecto al resto de trabajadores asalariados. Primero, porque el contrato no escrito es únicamente posible para esta actividad e indudablemente ofrece escasas garantías. Segundo, porque la media de mujeres que trabajan a jornada parcial es del 22.8%, cifra considerablemente inferior a la que presenta el sector. También es muy significativa la condición de subempleo. La EPA considera que están subempleadas aquellas personas que, aunque tienen un puesto de trabajo, desean trabajar más horas y que están disponibles para tal finalidad. Las trabajadoras de hogar y cuidados en esta situación son el 34.1%, mientras que la cifra desciende al 11.3% para el resto de trabajadoras mujeres.

En todo caso, y a pesar de la disminución de trabajadoras de hogar y cuidados en los últimos años, no debería obviarse que el crecimiento de este empleo ha sido tan significativo en las últimas dos décadas que su demanda supuso la atracción de mano de obra migrante. Las malas condiciones de trabajo y la precariedad laboral de esta ocupación, así como la intensificación de las tareas que engloban el servicio doméstico cuando se dirige a la atención de adultos mayores, son también elementos que se asocian a la elevada presencia de mujeres migrantes en esta actividad. En el año 2020, el 62.5% de las empleadas de hogar y del trabajo de cuidados eran migrantes, es decir, no habían nacido en España, lo que supone alrededor 289 mil personas. En el año 2000 el peso de las trabajadoras migrantes no alcanzaba al 31.8% del total de empleadas de hogar y de cuidados. Ninguna otra ocupación concentra a trabajadores migrantes en tal magnitud, por lo que el servicio doméstico se sitúa como el principal nicho laboral de este colectivo. Para las trabajadoras migrantes recién llegadas, el servicio doméstico ha constituido la vía de entrada al mercado laboral, una etapa temporal hasta que encuentren un empleo más estable, mejor remunerado y seguramente más acorde a su formación. Tal y como veremos en el siguiente apartado, la selección

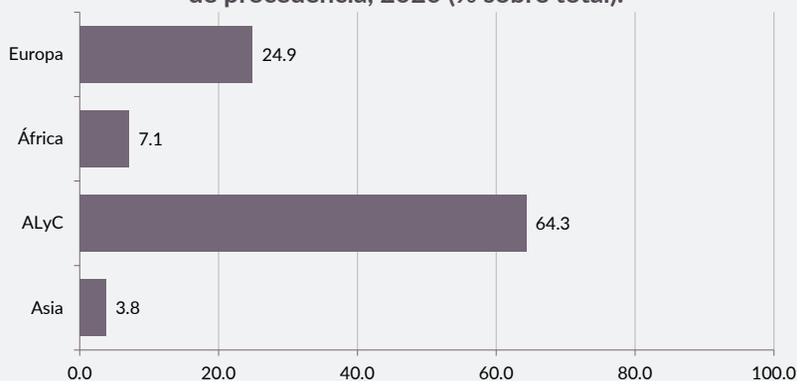
de trabajadoras responde, por tanto, a criterios de género, situación administrativa (alta concentración de mujeres extranjeras en situación irregular) e incluso nacionalidad de origen, puesto que se ha documentado ampliamente que las mujeres cuidadoras preferidas son las de procedencia latinoamericana (Moré, 2018). Los datos de la EPA confirman este patrón. La concentración de mujeres originarias de ALyC ocupadas en esta actividad es del 62.4%, mientras que las mujeres procedentes de países europeos alcanzan una incidencia aproximada del 24.9% entre el total de ocupadas.

Figura 7.3. Indicadores de precariedad del trabajo de hogar y cuidados (en porcentajes), 2020.



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, media anual.

Figura 7.4. Trabajadoras de hogar y cuidados según área geográfica de procedencia, 2020 (% sobre total).



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, media anual.

4. EL IMPACTO DE LA COVID-19 EN EL TRABAJO DE HOGAR Y CUIDADOS EN ESPAÑA.

La literatura académica ha contrastado ampliamente las situaciones de vulnerabilidad que viven las trabajadoras del empleo de hogar como consecuencia de sus condiciones laborales (Parella, 2003; Marcu, 2009; Rodríguez et al., 2012; Offenhenden, 2017; Moré, 2018; Díaz y Martínez-Buján, 2018). Si bien el empleo doméstico es heredero de las relaciones de servidumbre (Sarasúa, 1994), este sector ha experimentado una transformación importante desde el inicio del Siglo XXI convirtiéndose en un elemento fundamental para sostener el Estado de bienestar en España (Martínez-Buján, 2014; Moré, 2017). Así, el empleo de hogar y cuidados combina elementos de subordinación y desigualdad social asociada a las características de género, clase social y etnia de las trabajadoras, con la necesidad de contacto estrecho y continuado entre cuidadoras y personas cuidadas y con el reconocimiento de ser una actividad esencial para el sostenimiento de la vida.

Una de las principales características que contribuye a la desprotección de las trabajadoras en este sector es su permeabilidad a la economía sumergida. Efectivamente, en el trabajo de hogar y cuidados es frecuente que las trabajadoras realicen parte o incluso la totalidad de su trabajo sin tener un contrato de trabajo y sin estar dadas de alta en el sistema de Seguridad Social. Como ejemplo, en la muestra de ocho trabajadoras entrevistadas, solo una tenía todas sus horas de trabajo reconocidas por contrato y cubiertas por un seguro social. Si bien para las trabajadoras migrantes que no tienen permiso de residencia en vigor la informalidad laboral es la única opción posible, esta realidad se impone también a otras trabajadoras con permiso de trabajo o incluso con nacionalidad española. Además, para quienes trabajan en varios domicilios la negociación con los empleadores se multiplica y es frecuente que tengan reconocidos sus derechos en alguna casa, pero no en todas en las que trabajan.

A pesar de ello, cabe destacar que, como veíamos a través de los datos cuantitativos, en la última década se han incrementado notablemente las altas en la Seguridad Social en este sector. De manera complementaria, una serie de normativas aprobadas entre 2011 y 2012⁶¹ contribuyeron hacia la regulación de esta actividad con respecto a la legislación precedente que databa de los años 80⁶². En concreto, se incluyeron medidas como la preferencia del contrato escrito, el derecho al salario mínimo interprofesional anual y a dos pagas extraordinarias de 30 días, la limitación del tiempo de presencia (adicional a la jornada de trabajo) a 20 horas máximo al mes y la exigencia de su remuneración, la limitación del pago en especie al 30% del salario y siempre que se garantice el salario mínimo en términos monetarios, el descanso semanal ininterrumpido de 36 horas y de 30 días de vacaciones pagadas, los mismos derechos que el resto de los trabajadores en cuanto a los permisos de maternidad y a la jubilación, así como en caso de enfermedad o accidente laboral y la obligación para el empleador de dar de alta en la Seguridad Social a sus empleados desde la primera hora trabajada. Sin embargo, estas reformas, que incluían parte de las recomendaciones de la OIT sobre trabajo decente, coincidieron con un periodo de crisis originado en la Gran Recesión de 2008 y realmente no tuvieron todo el impacto positivo esperado pues las condiciones de trabajo en el empleo de hogar se degradaron (Herrera, 2012; Moré, 2013).

A pesar de estos avances en su regulación, el marco de protección de derechos laborales en este sector es mucho más restrictivo que para el resto de las y los trabajadoras en España (Díaz y Martínez-Buján, 2018). Entre las discriminaciones más importantes se encuentran la imposibilidad de cotizar por la prestación de desempleo, la exclusión de la Ley de la prevención de riesgos laborales, la ausencia del derecho a la negociación colectiva, el despido por desistimiento que permite extinguir arbitrariamente la relación laboral por voluntad de los empleadores, y la ausencia de inspecciones de trabajo en los domicilios empleadores. Por supuesto, esta legislación se aplica para quienes tienen contrato de trabajo, que como señalábamos antes no son todas las trabajadoras en todas sus horas de trabajo real.

En el contexto de la crisis ocasionada por la COVID-19 se ha producido un nuevo retroceso en cuanto a las condiciones laborales. En este sentido observamos que desde la primera ola de la pandemia comenzaron a escasear los empleos disponibles. Y los salarios, según explican las trabajadoras, también experimentaron un descenso. Este es el caso de Filo, una trabajadora española, que encontró trabajo en este último año cuidando de dos personas adultas dependientes durante 5 horas al día por un salario de 600 euros sin contrato ni seguros sociales. Ella misma afirma que, teniendo en cuenta las malas condiciones y el escaso sueldo, solo aceptó a la espera de encontrar algo mejor, pero que en varios meses no ha tenido ninguna otra oferta de trabajo.

⁶¹ Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE nº 184); Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. (BOE nº 277); Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar (BOE nº 314).

⁶² Real Decreto 1424/1985, de 1º de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar. (BOE nº193).

A esta situación de crisis se añaden las situaciones de sobrecarga y presión a las trabajadoras que son típicas del trabajo de cuidados realizado en los hogares y que ya han sido documentadas por otras investigaciones (Rodríguez *et al*, 2012; Offenhenden, 2017). Entre otras, el desborde de los horarios y tiempos de trabajo establecidos; la demanda de realizar tareas domésticas que exceden las labores de cuidado: *“ya no era que yo la cuidaba y la atendía sólo a ella, sino que también tenía que pasar la aspiradora a toda la casa, pasar la fregona...”* (E3, 41 años, originaria de Venezuela, en situación regular); el sobreesfuerzo físico por levantar pesos y no disponer de espacios y de material geriátrico adaptado. A esta sobrecarga se añade el que para compensar los bajos salarios muchas trabajadoras utilizan sus horas o días libres para desempeñar otros empleos, que normalmente no son declarados.

La indefensión y vulnerabilidad ante la pérdida repentina del puesto de trabajo es sin duda una de las principales desigualdades que experimentan las trabajadoras del hogar. Ya sea por la ausencia de contratos, por el derecho de los empleadores a despedirlas sin mediar causa, o por el fallecimiento de la persona cuidada, las trabajadoras se ven a menudo expuestas a quedarse sin empleo de un día para otro. Esto supone la pérdida total de ingresos pues, como se señalaba antes, carecen del derecho a cotizar por desempleo. Este ha sido uno de los principales problemas para las trabajadoras durante este año de pandemia. Varias de las trabajadoras entrevistadas perdieron sus empleos de manera repentina al comenzar la pandemia y se quedaron sin recursos. En ocasiones, ante la incertidumbre provocada por la situación sanitaria y las medidas que se iban adoptando cada día, las trabajadoras quedaban a la expectativa de las decisiones que iban tomando sus empleadores. Este es por ejemplo el caso de Elena, una trabajadora informal que vio cómo sus empleadores la despedían y volvían a contratar (sin ningún documento escrito) hasta en tres ocasiones en un periodo de pocos meses:

“Los tres meses que estuvimos en confinamiento me dijo que no fuera más... y luego de esos tres meses ella me volvió a llamar... (...) Y ya luego (...) a ella [la anciana a la que cuida] se la llevaron para Lugo y me volvió a dejar 15 días más sin trabajar. (...) Entonces, a la última (...) me dijo que estuvo en contacto con un positivo y tenía que estar 15 días en cuarentena” (E3, 41 años, originaria de Venezuela, situación regular).

Para paliar esta situación, en pleno estado de alarma, el Gobierno aprobó un subsidio extraordinario de desempleo para empleadas de hogar⁶³ que podían solicitar solo las trabajadoras que estuvieran dadas de alta en el Sistema de Seguridad Social y que hubieran perdido su contrato laboral o reducido su jornada como consecuencia de la pandemia a partir del 14 de marzo. Si bien se considera una medida de emergencia positiva, no deja de ser parcial y poco efectiva en la práctica. En primer lugar, porque se aprobó más tarde que otras medidas sociales para colectivos de trabajadores y porque no se podía solicitar hasta

63 Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 (BOE-A-2020-4208). El subsidio permite cobrar hasta un 70% de la base de cotización, con un máximo de 950 euros, cifra correspondiente al salario mínimo de 2020. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4208>

mayo de 2020 y las ayudas no empezaron a cobrarse hasta tres meses después, o incluso más⁶⁴. En segundo lugar, porque no se aplica a todas aquellas trabajadoras que no están declaradas o que habían perdido su empleo antes de que se decretase el estado de alarma (14 de marzo de 2020). En tercer lugar, por la lentitud del proceso, el exceso de burocracia y las dificultades de acceso a los trámites debido a la brecha digital, que ha llevado a que muchas trabajadoras desistieran o tardaran meses en cobrar. Así, muchas trabajadoras han sido excluidas de este proceso.

De la muestra seleccionada, solo Marisa, trabajadora externa de 58 años y originaria de Brasil, consiguió cobrar esta prestación y tan solo por uno de sus empleos. En su caso, fueron sus empleadores quienes realizaron los trámites y finalmente obtuvo una prestación de poco más de 200 euros mensuales por un empleo de tres horas al día. Esta trabajadora tenía otro empleo no declarado en el que cuidaba de una persona mayor durante toda la noche, pero desde el inicio de la pandemia prescindieron de su trabajo. Por tanto, el respaldo económico y social del subsidio sigue siendo limitado aún en los casos en los que se llega a tramitar y cobrar. Otro caso muy diferente es el de Clarisa, trabajadora interna de 33 años y origen hondureño, al declararse el estado de alarma se encontraba de vacaciones en Honduras y sus empleadores la despidieron sin avisarle de que podía cobrar el subsidio extraordinario por desempleo. A pesar de ello, meses más tarde, cuando por fin pudo regresar a España, volvió a ocupar su empleo de interna, cuidando de una mujer anciana con Alzheimer y movilidad reducida, pero esta vez sin contrato de trabajo.

Como consecuencia de la pandemia muchas trabajadoras se han quedado en una situación de pérdida de recursos aumentando de manera crítica su vulnerabilidad social. En varias ocasiones las entrevistadas relataron experiencias de miedo e incertidumbre ante la desesperada situación económica que las llevó a recurrir solicitar comida en los bancos de alimentos o a pedir ayuda en sus redes cercanas para poder subsistir. En algunos casos esto las ha hecho más dependientes de sus cónyuges reforzando las desigualdades de género en la pareja. Otras, lograron encontrar nuevos empleos cuidando personas mayores y enfermas, pero estos fueron siempre de tipo informal, sin contrato ni seguridad social.

Así explica Maribel, de 51 años y originaria de Venezuela, cómo vivió junto a sus tres hijos la situación de penuria económica durante la primera ola de la pandemia:

“Entonces prácticamente tuvimos que aprender a administrarnos, no gastar de más, dosificando lo que era el tema de la comida, cuántos nos quedan de tal cosa... De verdad me... O sea, me... [se emociona] Me da sentimientos. Sí, porque... Hay que vivirlo. (...) Porque al no tener ingresos teníamos que tratar de que lo que nos habían dado en la iglesia nos alcanzara para el siguiente mes (...) porque no sabemos cuándo esto va a pasar y volvamos a tener ingresos.” (E2, Maribel, 51 años, originaria de Venezuela, en situación irregular).

64 Las aclaraciones sobre cómo tramitar las solicitudes llegarían un mes más tarde, en la Resolución de 30 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-4801

No obstante, algunas trabajadoras han continuado en sus empleos incluso durante el confinamiento. Este es el caso de las que estaban como internas, que quedaron recluidas en su lugar de trabajo durante meses. En otros casos, como el de Esmeralda, mujer española de 73 años que cuidaba de una anciana con demencia por las noches, mantuvo su trabajo incluso durante los meses de confinamiento más estricto sin que le hicieran contrato ni ningún tipo de autorización por desplazamiento. Como consecuencia de este trabajo nocturno y de su avanzada edad, muestra signos de fatiga, estrés y agotamiento, a pesar de lo cual no quiere dejar de trabajar debido a su necesidad económica. Además de las dificultades económicas, en el caso de las trabajadoras extranjeras se suman aquellas relacionadas con la situación de extranjería (Mahía, 2021). Con el confinamiento, quedaron en suspenso todos los trámites de extranjería, produciéndose importantes retrasos en la tramitación de los permisos de residencia a través de la vía del arraigo social.

En lo que respecta a las medidas de protección frente a la COVID-19 no se establecieron protocolos de seguridad para las trabajadoras del hogar, como sí se hizo en los servicios de ayuda a domicilio o en las residencias. En muchos de los casos de quienes han continuado cuidando durante este año de pandemia, ellas mismas han tenido que financiarse los equipos de protección individual (mascarillas, guantes, gel desinfectante, zapatos y ropa para dejar en las casas) para evitar contagios, lo que supone un gasto notable en sus exiguos ingresos. Además, muchas manifiestan que en los hogares son ellas quienes deben tomar las precauciones mientras que las personas cuidadas o sus familiares tienen el derecho de “relajarse” porque “están en su casa”. Esto implica que no se pongan mascarilla o no respeten la distancia de seguridad. Del mismo modo, trabajar con mascarillas y productos desinfectantes durante todo el día —especialmente en el caso de las internas— les ocasiona molestias en su día a día.

También se ha puesto de manifiesto que el trabajo con personas mayores se ha endurecido como consecuencia de este año de pandemia en el que la movilidad y el contacto social se han visto drásticamente reducidos. Las personas a las que cuidan han perdido movilidad, tienen menos estímulos y están más decaídas, lo que supone una intensificación del trabajo de cuidado que necesitan. Del mismo modo, el contacto con los servicios sociales de cuidados, como los centros de día o las residencias, se ha visto reducido y recae un mayor trabajo sobre las empleadas de hogar. Por último, la incertidumbre provocada por la pandemia ha generado sensaciones de miedo y angustia entre las trabajadoras, no solo por los riesgos relacionados con la enfermedad, sino especialmente por la posibilidad de perder sus empleos. En este sentido manifiestan mucho miedo ante la posibilidad de que las personas a las que cuidan se contagien de COVID-19. En consecuencia, recurren al autocuidado en su vida privada para protegerse evitando al máximo los contactos con otras personas. Esto implica una pérdida de vida social y las videollamadas se convierten en su válvula de escape para seguir conectadas con el mundo exterior y con sus seres queridos.

La mayoría de las trabajadoras se sitúan en una posición de vulnerabilidad y de escaso poder de negociación con respecto a sus empleadores a la hora de establecer las condiciones reales en las que van a trabajar. Esto es especialmente significativo para quienes trabajan como internas, es decir, para quienes el lugar de trabajo se convierte también en lugar de

residencia y descanso, pues los límites son mucho más difíciles de establecer, especialmente cuando realizan tareas de cuidado y tareas domésticas, como señala esta trabajadora:

“es un poco molesto porque la señora con ella me llevo casi toda la mañana, encima tienes que cocinar, ¿a qué horas comes tú?, ¿a qué horas desayunas tú? O sea, es muy complicado. Yo tengo de desayunar casi a las doce y almorzar casi a las cuatro de la tarde, porque no he tenido tiempo. A parte la limpieza de la casa, (...) ella hace pis, hay que quitar ese olor del pis... En fin.” (E1, 33 años, originaria de Honduras, situación regular).

Este tipo de empleo es muy demandado para realizar tareas de cuidados a domicilio, especialmente para cuidar personas dependientes que requieren una gran disponibilidad de tiempo de presencia y de contacto directo, lo cual ha contribuido a revitalizar el régimen de trabajo interno, como señala esta intermediadora de empleo:

“Nos demandan mucho la jornada laboral de interna porque hay mucha necesidad de cubrir que pues cuando la gente mayor se encuentra en el domicilio la familia no puede prestar las atenciones que necesita y pues es una alternativa muchas veces a recurrir a institucionalizar a una persona mayor” (E9, Centro Hogar de Cáritas).

Como sucedió en la crisis de 2008 ante un repliegue del mercado laboral el sector de internas sale reforzado al ser una demanda marcada por la necesidad urgente de las familias de atender necesidades de cuidados (Moré, 2013; Martínez-Buján, 2014). A raíz de la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia, de nuevo se consolida la demanda de trabajadoras internas para cuidar personas mayores como un trabajo esencial.

5. CONCLUSIONES.

Este capítulo ofrece una panorámica del sector del empleo de hogar y cuidados en España en un periodo marcado por las crisis, tanto la Gran Recesión de 2008 como la Crisis de la COVID-19. Los datos cuantitativos muestran cómo el sector se desacelera, perdiendo peso en el total de empleo femenino, a la vez que se consolida la tendencia de la presencia de mujeres migrantes, a través fundamentalmente de trabajadoras de ALyC. También nos muestran cómo el escenario de crisis que ha hecho emerger la pandemia pone en riesgo los avances conseguidos durante la última década en la regulación de un sector tradicionalmente muy permeable a la economía sumergida. A su vez, los datos cualitativos reflejan cómo las trabajadoras viven con miedo e incertidumbre a esa desaceleración que hace que peligren sus puestos de trabajo. También nos muestran los efectos que tiene la informalidad y la falta de regulación del sector sobre sus vidas cuando, al quedarse sin empleo, no disponen de ningún mecanismo de protección social. Además, se han contrastado los efectos que ha tenido la pandemia sobre la vulnerabilidad de las trabajadoras, aumentando los riesgos asociados a su trabajo, tanto a nivel sanitario como económico y social. Esta investigación nos lleva a plantearnos nuevas hipótesis de investigación acerca de la confluencia de motivos que están produciendo la reducción del empleo de hogar en España y sobre la manera en que este sector va a sobrellevar los efectos de la crisis de la COVID-19 a largo plazo.

CAPÍTULO 8

LOS CUIDADOS EN PANDEMIA: UN SECTOR EN CRISIS QUE SOSTIENE LA VIDA

**María Leonela Artavia-Jiménez
Fabiola Quirós Segura
Shirley Benavides Vindas
Universidad Nacional de Costa Rica**

Resumen

En el presente capítulo discutimos sobre los cuidados en el tiempo de pandemia desde el contexto latinoamericano, situándolos desde su importancia para la sostenibilidad de la vida en un contexto de crisis en el que se ahondan las desigualdades sociales. Para lo cual profundizamos en algunas de las causas de esta crisis, para luego colocar las políticas públicas como herramientas para la redistribución de los trabajos de cuidados. Además, presentamos el entorno de pandemia y sus implicaciones en el ámbito del cuidado, para cerrar con algunas reflexiones finales.

Palabras Clave: economía feminista, reproducción de la vida, sostenibilidad de la vida, necesidades y cuidado.

1. INTRODUCCIÓN: EL CUIDADO Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA.

El trabajo de cuidado y la sostenibilidad de la vida constituyen elementos dialógicos fundamentales para la reproducción del sistema en su conjunto. Sin embargo, el establecimiento histórico de sistemas de sexo-género con roles y estereotipos binarios que propiciaron la cristalización de la división sexual del trabajo, y por ende, la inserción diferenciada de mujeres y hombres en distintos espacios a nivel social, en conjunto, con la progresiva liberalización de los mercados a nivel global, se han encargado de invisibilizar y desvalorizar su papel preponderante en la reproducción de la vida, pues estos permiten satisfacer necesidades “[...] tanto biológicas como emocionales, a mantener a personas vulnerables (todas). Únicamente a partir de ese cuidado básico podemos llegar a ser personas relativamente autónomas capaces de interactuar posteriormente en el mundo común más amplio de la sociedad humana” (Carrasco y Tello (2012) citados por Carrasco (2016) p.42).

De manera que, los cuidados se encargan de generar las condiciones idóneas —en principio a nivel familiar y posteriormente a nivel social— para que las personas desarrollen las capacidades indispensables para insertarse de forma productiva a la sociedad. En este sentido, según Carrasco (2016), los cuidados a nivel macro tienen la responsabilidad de garantizar “la reproducción de la población, su cuidado, su estar-bien, a lo largo de todo el ciclo vital, con las dependencias específicas que implica cada etapa de la vida” (p.43), mientras que, a nivel micro, garantizan la reproducción de la fuerza de trabajo necesaria para la producción de mercado, “fuerza de trabajo que —aunque no se explicita— significa personas seguras, emocionalmente equilibradas, socializadas con capacidad de trabajar en equipo, etc., características adquiridas a lo largo de años de cuidados realizados en el ámbito doméstico [...]” (Carrasco, 2016, p.46). Evidenciándose la existencia de un vínculo indisoluble e interdependiente entre la esfera productiva y la reproductiva.

Este capítulo busca discutir los cuidados en el tiempo de pandemia desde el contexto latinoamericano, comprendiendo para ello la importancia del ejercicio del trabajo de cuidado para la sostenibilidad en un periodo de crisis en el que se ahondan las desigualdades sociales. Para lograr lo anterior, se presenta en primera instancia la sostenibilidad de la vida como elemento indispensable a discutir desde el análisis económico. En segunda instancia discute la crisis de los cuidados y para ello ofrecemos una reflexión en torno al sesgo conceptual del trabajo, la inserción de las mujeres en la esfera productiva y sobre la conformación androcéntrica de los mercados de trabajo, sumado a los fenómenos demográficos y el conflicto capital-cuidado en un sistema de relaciones interdependientes, la organización social del cuidado y la generación de políticas públicas redistributivas. Para culminar se presenta un abordaje del sostenimiento de la vida en tiempos de pandemia.

2. LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA COMO DIMENSIÓN DE ANÁLISIS ECONÓMICO.

Considerar los cuidados y la sostenibilidad de la vida aduce a la dimensión de la reproducción de la vida y, es en este sentido, que atañe a la discusión de lo económico, de lo referente al estudio sobre lo que sostiene a la *oikonomía*, esto es, la economía en su sentido amplio original como arte de la administración de la casa, de lo doméstico: lo familiar; donde se resuelven necesidades materiales y axiológicas de las personas que permiten su propia existencia. Para así contemplar esa esfera que “hace referencia a la posibilidad real de que la vida continúe –en términos humanos, sociales y ecológicos– [...] a que dicho proceso signifique desarrollar condiciones de vida, estándares de vida o calidad de vida aceptables para la población [...]” (Agenjo, 2013, p. 16).

La dimensión de sostenibilidad de la vida es un aporte disruptivo de la Economía Feminista que trasciende la lógica instrumental de la economía neoclásica y sus búsquedas de equilibrios a expensas de la vida de las personas y de la naturaleza en su conjunto, y que además, critica los puntos ciegos de la economía política clásica y de la propia crítica de la economía política marxista que, aunque considera la reproducción de la vida, no toma en cuenta el trabajo silencioso/silenciado de las mujeres en la esfera doméstica en el concepto de tiempo de trabajo necesario para reproducir la fuerza de trabajo. (Federici, 2018.)

De manera que, la Economía Feminista (EF) da contenido a una dimensión de reflexión y debate que hasta 1970 no se había contemplado en el pensamiento económico, pues, aunque en las diferentes escuelas de pensamiento encontramos categorías para el estudio y análisis de las sociedades como “sistemas económicos, modos de producción, grados de desarrollo del capitalismo o de la industrialización, etc. En cambio, la reproducción humana como proceso social nunca ha sido utilizada como categoría analítica central en los estudios de las sociedades.” (Carrasco, 2003, p. 5), dado que se mantenían ocultas las relaciones entre la producción capitalista con el ámbito del cuidado y de la naturaleza.

Es así como la EF evidencia el rol de las mujeres a lo largo de la historia desde el ámbito invisibilizado del trabajo doméstico, pero que no se queda ahí, pues involucra, no solo la

contemplación de la base que han amalgamado los cuidados en el tiempo, sino también la preocupación por la viabilidad de la vida en un sistema mercado-céntrico que como explican Hinkelammert y Mora (2013) responde a la “[...] pretensión de transformar el mercado en la principal, e incluso en la única, relación social institucionalizada, sometiendo, anulando y destruyendo al resto de instituciones y relaciones sociales (y por ende al mercado mismo, que depende de aquellas)” (p. 20). Junto con estas consideraciones, la EF, denuncia que dicha articulación desde el mercado, además, responde a una concepción patriarcal de explotación y expoliación, que no es otra cosa que la tensión capital-vida en un modo de producción, distribución y comercialización orientado a la acumulación, en el cual, la resolución/satisfacción de las necesidades de las personas es desplazada a condición de medio para obtener ganancias y no como fin articulador del metabolismo social.

Ahora bien, en los tiempos de pandemia que estamos viviendo, los aportes en torno al cuidado y a la sostenibilidad de la vida cobran una especial relevancia, porque precisamente es la dimensión de la reproducción de la vida la que se ha visto atacada, trayendo consigo consecuencias en esas otras dimensiones económicas visibilizadas, lo que ha dejado en evidencia que eso que hasta hace poco se ignoraba u ocultaba es en realidad la base de cualquier civilización o sociedad: la vida.

3. LOS CUIDADOS ¿UN SECTOR EN CRISIS?

La afirmación de que el sector de cuidados se encuentra en crisis ha venido tomando fuerza en los últimos años, siendo este período de pandemia un acelerador de ese proceso que se ha visibilizado gracias a la acción conjunta de los movimientos feministas. Sus causas son variadas, pero en apariencia se debe a la mayor inserción de las mujeres en los mercados laborales —en la esfera productiva— que ha dejado desprovistos de cuidados los hogares, pero esto es solo lo que “se ve”. La conformación patriarcal de la vida en general, pero en especial de los mercados de trabajo, que no contempla los tiempos de cuidados para sostener la vida; los procesos de “reducción” del aparato estatal que promueven el debilitamiento de la protección social en el mundo tras la avanzada del proyecto económico-político neoliberal impulsado desde la década de los años 70; los procesos de empobrecimiento de la población y la conformación de territorios expulsivos, como es el caso del Triángulo Norte Centroamericano, y en general de las zonas periféricas a los centros-núcleos del capital; los fenómenos demográficos, los procesos de desmejoramiento de las condiciones de trabajo que dejan un menor saldo disponible para pagar servicios de cuidados; y, la gran precariedad e informalidad del sector doméstico remunerado. Todas estas son manifestaciones de un sector en crisis que requiere de una atención especial para promover la sostenibilidad de la vida y avanzar en equidad y justicia social.

a) El sesgo conceptual del trabajo: la tensión entre el trabajo de mercado y el trabajo de cuidado.

Para realizar un adecuado acercamiento a la relación cuidado-sostenibilidad de la vida, es preciso voltear la mirada hacia el cuerpo conceptual utilizado por la economía clásica y neoclásica

sica para dotar de significado el término trabajo; este, desde la perspectiva señalada, refiere únicamente a aquellas actividades que se desarrollan de forma remunerada para generar bienes y servicios que con posterioridad son consumidos en el mercado. Esta definición sitúa al trabajo y al empleo en una posición subyacente e interdependiente, desde la que no es posible concebir el trabajo sin remuneración y la remuneración sin trabajo, Carrasco (2012).

Este reduccionismo conceptual, ha invisibilizado la labor del trabajo como actividad que sostiene y organiza la vida y mediante la cual es posible que el ser humano satisfaga sus necesidades materiales y espirituales (Artavia, Benavides y Quirós, 2021 citando a Hinke-lammert y Mora, 2001) y además ha condicionado el reconocimiento social del trabajo, ya que ha trasladado el valor del mismo, a lo meramente productivo, lo que ha excluido de sus límites conceptuales todas aquellas actividades que se ejercen cotidianamente sin remuneración alguna para garantizar la sostenibilidad de la vida, como es el caso del trabajo de cuidado (Carrasco, 2003).

Más allá de lo anterior, la escisión entre las necesidades espirituales —subjetivas— y las materiales —objetivas—, institucionalizó en el imaginario colectivo la división de la sociedad:

“[...] en dos esferas separadas con escasa interrelación [entre ellas y basadas en principios antagónicos. Por una parte, la esfera pública (masculina), que estaría centrada en lo llamado social, político y económico-mercantil [...] y relacionada fundamentalmente con la satisfacción del componente más objetivo (el único reconocido) de las necesidades humanas. Por otra parte, la esfera privada o doméstica (femenina) que estaría centrada en el hogar, basada en lazos afectivos y sentimientos, desprovista de cualquier idea de participación social, política o productiva y relacionada directamente con las necesidades subjetivas (siempre olvidadas) de las personas” (Carrasco, 2003, p. 7).

Esto se relaciona, con la interiorización sociocultural de lo que se concibe como masculino y femenino en función de la división sexual del trabajo. Esta separación de espacios en función del sexo se cristalizó a través de la implementación de un modelo de trabajo fundamentado en el “bienestar de la familia”, el cual propició la segregación sistemática de las mujeres a ejecutar el cuidado en el ámbito privado. Según Carrasco (2012):

“La responsabilidad asumida por las mujeres en el trabajo doméstico les impide estar en las mismas condiciones que los hombres en el trabajo de mercado, lo cual deriva en mayor carga de trabajo, problemas de organización del tiempo, salarios más bajos, menores pensiones, etc. En definitiva, una pobreza específica de las mujeres” (p. 34).

Lo que implica que el tiempo dedicado por las mujeres a las labores de cuidado, es decir, al trabajo reproductivo, ha disminuido las posibilidades reales que tienen para incorporarse al trabajo productivo o de mercado y, en caso de lograrlo se enfrentan a “una doble presencia” que se caracteriza por el desempeño de una doble o triple jornada; esto debido a que la segregación de las mujeres al ámbito de lo privado, se acompañó de la cristalización de la relación mujer-cuidados, lo que ha llevado a pensar que las mujeres son las únicas capaces de desarrollar este tipo de actividades, por lo que se considera una responsabilidad únicamente femenina.

En este sentido, el trabajo de cuidado, al realizarse en el espacio de lo doméstico y al ejercerse cotidianamente en la mayoría de los casos sin remuneración alguna, ha sido minusvalorado e invisibilizado. Aún y cuando el trabajo de mercado depende por entero de este para asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo, la cual se sostiene gracias a que el cuidado posibilita la satisfacción de las necesidades subjetivas, lo que garantiza la incorporación de los seres humanos al sistema y es justo lo anterior lo que permite la existencia del mercado (Carrasco, 2012).

En este sentido, el cuestionamiento ejercido por la economía feminista al concepto tradicional de trabajo ha permitido reconocer el rol fundamental que ejerce el trabajo de cuidado en la reproducción de vida. Esto implica cuestionar el papel desempeñado hasta el momento por el mercado y la producción en la satisfacción de necesidades y discutir la centralidad de la vida como eje indispensable en la sostenibilidad de la vida.

b) La inserción de las mujeres en la esfera productiva y conformación patriarcal/androcéntrica de los mercados de trabajo.

La crisis de cuidados traspasa las fronteras, se sale del patrón primer mundo-tercer mundo, países pobres-países ricos, desarrollados-en vías de desarrollo y, aunque por supuesto que es más álgida en aquellos sitios más vulnerabilizados, es importante enunciar que no se restringe a la condición de pobreza-riqueza. Ya a inicios de este nuevo siglo Hochschild (2000) recopila el proceso de ajuste que implicaba para una sociedad la inserción masiva de las mujeres en la esfera productiva:

“El último medio siglo ha sido testigo de un enorme aumento en el número de mujeres con trabajo remunerado: del 15 por ciento de las madres de niños de 6 años o menos en 1950 al 65 por ciento en la actualidad. De hecho, las mujeres estadounidenses ahora constituyen el 45 por ciento de la fuerza laboral del país. Tres cuartas partes de las madres de niños menores de 18 años trabajan ahora, al igual que el 65% de las madres de niños menores de 6 años. Además, un informe reciente de la Organización Internacional del Trabajo revela que el promedio de horas de trabajo por semana ha ido en aumento en este país” [Traducción propia] (p. 359).

Ello, evidencia dos cosas en particular. La primera, que la invisibilización de la esfera de cuidados trae consecuencias independientemente del nivel de desarrollo medido, o del volumen de los grandes agregados macroeconómicos y reafirma la teoría de que esta esfera constituye parte de lo que Carrasco (2016) ha llamado “cadena de sostén de la vida social en nuestro sistema actual” (p. 35), que se compone de varios eslabones: “(...) la naturaleza, siguiendo por el espacio del cuidado y las comunidades (...), el Estado, la producción capitalista y se podría acabar —aunque ya fuera de la cadena de sostén— con el sistema financiero” (Carrasco, 2016, p. 35).

La segunda, que hay algo particular que pasa en el mundo del trabajo productivo que conduce a crisis en el ámbito doméstico cada vez que hay una inserción masiva de mujeres, sin

importar la época; ya sea en tiempos de la revolución industrial, segunda revolución⁶⁵ o ante el cambio estructural global en el que se abre el espacio para que más mujeres participen de estas actividades de las últimas décadas. Hablamos aquí de esa división sexual del trabajo y la conformación patriarcal de la producción, que contempla jornadas laborales propias de una persona masculina que no asume responsabilidades de cuidado, he aquí por qué la inserción de la fuerza de trabajo femenina en la esfera productiva repercute en crisis de cuidados: se insertan a mercados laborales que no han sido contruidos contemplando la reproducción de la vida, más allá del salario⁶⁶, por lo cual cuando las mujeres ingresan deben asumir un rol androcéntrico, en el que no hay margen para asumir labores de cuidados, pero esto es materia de un análisis más profundo que llevaremos a cabo a futuro.

Las consecuencias inmediatas de una mayor inserción de las mujeres en una esfera productiva construida por y para hombres conduce a un vaciamiento de la oferta de cuidados, que en el peor de los casos nadie satisface, como es el caso de las zonas más vulnerables tanto rurales como urbanas, que deja en desprotección a niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores o personas con discapacidad. O bien, asumen las abuelas o las hermanas mayores, en relaciones no remuneradas en el mayor de los casos. O, quienes cuentan con una posibilidad, aunque sea mínima, se resuelve mediante la contratación de trabajo doméstico remunerado bajo la forma de empleadas domésticas o personas cuidadoras. Esto último conduce a otros fenómenos asociados como es la conformación de las denominadas cadenas globales de cuidados que abordamos a continuación.

Las cadenas globales de cuidado se conforman gracias a los flujos migratorios que son cada vez más frecuentes a nivel mundial, en el caso particular de Latinoamérica, durante la década de los noventa sus países experimentaron una “aceleración profunda de los movimientos migratorios hacia el exterior, causados fundamentalmente por la crisis económica y social (...) provocada por la inserción subordinada de estos países en la economía global y por el tipo de políticas macroeconómicas instrumentadas.” (Organización Internacional de las Migraciones (OIM), 2012, p. 13). Más aún, el más reciente informe de la OIM, (2020) sitúa a México como el primer país latinoamericano y segundo a nivel mundial en cantidad de emigraciones, con 12 millones, que lo constituyen como el principal corredor migratorio del mundo. Asimismo, desde el Triángulo Norte Centroamericano —como El Salvador, Guatemala y Honduras— Colombia, Ecuador, Brasil y Perú, también se movilizan importantes flujos migratorios hacia Estados Unidos. Además, en estos sitios se experimentan migraciones regionales, en detalle:

“Colombia y la República Bolivariana de Venezuela tenían la segunda y la tercera cifra más alta de emigrantes de la región en 2019 (2.9 millones y 2.5 millones, respectivamente). Alrededor de 1 millón de venezolanos vivían en Colombia, a raíz del reciente desplazamiento transfronterizo desde la República Bolivariana de Venezuela” (OIM, 2020, p. 103).

⁶⁵ Federici (2018) hace un recuento de acontecimientos en torno a la inserción de las mujeres en la producción en períodos industriales en el Capítulo 3. La construcción del ama de casa a tiempo completo y del trabajo doméstico en la Inglaterra de los siglos XIX y XX.

⁶⁶ Siguiendo la concepción de salario como reconocimiento por la labor realizada, pero que se establece con base en las necesidades materiales que las personas deben satisfacer para reproducir su propia vida.

Las causas de las migraciones contemporáneas no son muy distintas de las de inicios de los años noventa. No obstante, las consecuencias de procesos de empobrecimiento de la población, precariedad laboral, organizaciones criminales, pandillas, conflictos políticos, entre otras, se viven con mayor agudeza en estos últimos años, de manera que se han constituido en Latinoamérica y, en diferentes países considerados periféricos, territorios que expulsan poblaciones en masa. Es el caso de las denominadas *caravanas migrantes* que salen del Triángulo Norte Centroamericano, con rumbo a los Estados Unidos. Dentro de ellas viajan millones de mujeres, que buscan el *sueño americano*, para lo cual se encaminan en un peligroso tránsito para insertarse en las ramas del cuidado.

Así como las mujeres Centroamericanas hay millones que salen de sus países para integrarse a mercados laborales internacionales bajo la condición de cuidadoras o trabajadoras domésticas, constituyendo lo que Hochschild (2000) denomina *The Nanny Chain*. Son mujeres que a menudo dejan sus hijos propios para cuidar de los niños, niñas y adolescentes de otras mujeres que trabajan en esos mercados laborales constituidos para un perfil masculino que no tiene responsabilidades de cuidado. Es así como, se satisface la demanda internacional de cuidados, en una deslocalización de las externalidades de la crisis de cuidados en el interior de los países para desplazarlos a sus zonas periféricas o a la periferia global.

c. Fenómenos demográficos.

A lo anteriormente expuesto conviene añadirle la dimensión demográfica, la cual recae también sobre los cuerpos de las mujeres, capaces de concebir nuevas vidas, posibilidad que “consecuencia de una mayor equidad de género, del control casi perfecto de la anti-concepción, de la expansión educativa y de mayores oportunidades laborales para las mujeres.” (Cabella y Nathan, 2018, p. 8) ha tendido a ser mayormente controlada por estas, dando paso a un fenómeno demográfico denominado regímenes de baja, muy baja o ultra-baja fecundidad, los cuales plantean un desafío importante para los sistemas de protección social, y que se entrecruzan con los efectos de la pandemia que enfrentamos. En concreto y de acuerdo con Cabella y Nathan (2018) los regímenes de baja fecundidad corresponden a:

“Aquellos en los que la tasa global de fecundidad se encuentra por debajo de la fecundidad de reemplazo. La fecundidad de reemplazo es igual al nivel de fecundidad, que, de mantenerse en el tiempo, producirá un crecimiento nulo de la población bajo el supuesto de mortalidad constante y ausencia de migración. El nivel de reemplazo corresponde a una tasa global de fecundidad de 2.1 hijos por mujer, esta tasa asegura la reposición del número de mujeres en edades reproductivas. Así, la persistencia de una fecundidad por debajo del nivel de reemplazo producirá una disminución de la población en el largo plazo” (p. 8-9).

Según Sobotka, (2017) citado por Cabella y Nathan (2018), son cuatro los factores entorno a estos regímenes de baja fecundidad: “1) la expansión de la educación, 2) el aumento de la incertidumbre económica, en particular entre los jóvenes, 3) la revolución de género, cuya principal consecuencia ha sido la incorporación casi completa de las mujeres al mercado de

empleo, y 4) las transformaciones ocurridas en la esfera de las relaciones de pareja.” (p. 13). Por lo que, puede verse nuevamente que la dimensión atendida por las mujeres y que hasta hace poco se consideraba no trabajo, tiene alcances de gran importancia.

Aunque tres décadas después de los países que han liderado este cambio, Latinoamérica se suma a la lista de países con regímenes de baja fecundidad, lo que plantea una serie de retos, varios de los cuales aluden al sector de cuidados y se suman a los elementos que han desembocado en la crisis de cuidados que enfrentamos. Tal es el caso del aumento de la demanda de servicios de cuidado para personas adultas mayores, por el consecuente envejecimiento de la población, además de las tensiones en la cobertura del sistema de pensiones y la salud pública. Esta situación ha conducido a países pioneros en este tipo de regímenes a una crisis de cuidados importante, de acuerdo con Emma Dowling (2021), en estos se ha conformado un sistema de cuidados que se divide en servicios de cuidados de salud (*health care*) y servicios sociales de cuidado (*social care*), en el cual hay una presión muy fuerte que la misma Dowling (2021) aborda:

“Al colocar la atención social de adultos bajo un microscopio analítico, podemos percibir los elementos de la mezcla tóxica de problemas que actualmente afligen a la atención: la distribución desigual de la responsabilidad social; la falta de valor atribuida al trabajo de cuidar; austeridad y falta de financiación; los fracasos de la privatización y las consecuencias de la mercantilización e instrumentos financieros, y las promesas e ilusiones de las tecnologías de asistencia y su papel para ayudar a satisfacer las necesidades de atención social” [Traducción propia] (p. 86).

Por su parte, en Latinoamérica, este fenómeno demográfico ha sorprendido no por su novedad, sino por la velocidad con que se está articulando, lo que conduce a cuestionar las formas en que se resolverán sus consecuencias a futuro. Ante esto hay características particulares en esta región que llaman la atención. En este sentido, el informe de la OIT (2009) resalta ciertos aspectos de relevancia, entre ellos las desigualdades de género que colocan en los hombros de las mujeres —incluso adultas mayores— las responsabilidades de cuidado de sus parejas, padres, suegros, hermanos o nietos y nietas; el incipiente avance en la corresponsabilidad entorno a los cuidados, condiciones de vulnerabilidad social como la pobreza; la desprotección social —hay que recordar que esta es uno de los territorios con mayor informalidad del empleo a nivel mundial—.

Como consecuencia, lo que acontece en la dimensión demográfica es uno de los elementos que agravan la crisis de los cuidados a nivel mundial, pero además se relaciona estrechamente con las cadenas globales de cuidado, pues las madres que migran para insertarse en las cadenas globales de cuidados dejan sus hijos e hijas a cargo de las abuelas, las cuales se convierten en cuidadoras en edades avanzadas, pues:

“El grupo familiar que queda en el país de origen se reorganiza para adaptarse a la ausencia de la mujer, redistribuyendo las tareas y responsabilidades vinculadas al cuidado de dependientes. En las familias de origen, las responsabilidades y tareas de cuidado son asumidas casi exclusivamente por mujeres, y se configura así una ‘cadena de cuidados’ en cuyos diferentes eslabones mujeres reemplazan otras mujeres” (OIT, 2009, p. 3).

Lo cual nos lleva a considerar además lo que Hochschild (2000) enuncia como la cuestión de la distribución equitativa de la atención, que “nos hace preguntarnos, ¿existe —en el ámbito del amor— una analogía con lo que Marx llama “plusvalía” algo que se les quita a los pobres en beneficio de los ricos?” (p. 358). Esto es, añadir la dimensión de clase al análisis, para cuestionar si las mujeres pobres son víctimas dobles de las crisis de los cuidados, por su condición de mujeres y por su condición de pobreza. Lo que, en un análisis de la reproducción de la vida desde Latinoamérica, conviene señalar.

d. El conflicto capital-cuidado, un sistema de relaciones interdependientes.

El trabajo de cuidados, a pesar de su invisibilidad y su inexistente reconocimiento, ha sostenido un amplio ecosistema de relaciones que permiten la reproducción de la sociedad global y de una amplia gama de entramados que la componen. En este sentido, situar la importancia del cuidado en el eje de la sostenibilidad de la vida, implica reconocer y señalar que:

“El individualismo metodológico —y su representante, el ‘homo economicus’— adoptado por la economía neoclásica tiene como resultado, entre otros, que las condiciones de vida de las personas dejen de ser una preocupación social y se convierta en un asunto a resolver en el mundo ‘privado’ del hogar” (Carrasco, 2012, p. 30).

Lo que implica cuestionar el papel desempeñado por el neoliberalismo para crear un conjunto de necesidades individuales que buscan satisfacerse en el mercado a través de la producción y el consumo, y reconocer que el mundo se encuentra ante una crisis de reproducción social en la que “el conjunto de expectativas de reproducción material y emocional de las personas resulta inalcanzable” (Pérez Orozco, 2012, p. 32). Esto supone la inexistencia de arreglos de cuidado globales que permitan la reproducción de la vida a largo plazo, puesto que las necesidades indispensables para la reproducción de la vida aún en la actualidad se siguen concibiendo como algo individual que debe resolverse en el ámbito interno de las familias.

Esta dinámica, según Pérez Orozco (2012), ha desencadenado el conflicto capital-vida, puesto que la valorización del capital se ha dado a costa de la explotación del ambiente y la vida humana; en este sistema de generación de valor y acumulación del capital, el Estado es cooptado por los intereses del libre mercado y su papel es transformado. Ante la inexistencia de aquella figura garante de bienestar:

“[...] es en los hogares donde se sigue intentando garantizar la generación cotidiana de bienestar. Los hogares se las ingenian para afrontar el contexto de, por un lado, privatización del acceso a los recursos y de la gestión de los riesgos vitales, y, por otro, pérdida de fuentes de ingresos estables y suficientes” (Pérez Orozco, 2012, p. 35).

Es así como la hiperbólica ola de crecimiento económico ha roto su inefable falacia, ya que, en su búsqueda por garantizar el progreso ha trastocado inclusive la posibilidad de la vida en el futuro. Lo que lleva a la necesidad de replantear el rumbo de las relaciones económicas, partiendo de:

“Una visión integral del sistema económico, abriendo un espacio al conjunto de interrelaciones que garantizan la generación del bienestar cotidiano de las personas en un engranaje de diversas esferas de actividad. Es decir, tener en cuenta todas las esferas y agentes que asumen las responsabilidades de establecer dichas condiciones de posibilidad para una vida digna, y de absorber las tensiones generadas en el marco de un sistema socioeconómico que persigue otro objetivo distinto e incompatible” (Agenjo, 2013, p. 21).

Descolocar el concepto de trabajo de la lógica del mercado, implica descolocar el trabajo de cuidado del ámbito doméstico (privado-individual y androcéntrico) en el que históricamente ha sido situado y colocarlo en el corazón de la sostenibilidad de la vida, lo que significa “considerar el sistema socioeconómico como un engranaje de diversas esferas de actividad (unas monetizadas y otras no) cuya articulación ha de ser valorada según el impacto final en los procesos vitales” (Pérez Orozco, 2012, p. 32). Lo que implica reconocer que no existe una dicotomía entre lo material y lo afectivo, lo que lleva a remarcar la importancia de los cuidados a lo largo de la existencia de los seres humanos.

e. La organización social del cuidado, el paso de una responsabilidad individual a una responsabilidad colectiva.

El cuidado a nivel social ha sido una responsabilidad otorgada históricamente al género femenino, lo que ha provocado una distribución injusta y desigual de este tipo de actividades. En un contexto de libre mercado donde se acostumbra la socialización de los riesgos y la monetización del bienestar se ha normalizado que sean las mujeres al interior del hogar las encargadas de la reproducción de la vida. En la actualidad la crisis de los cuidados se enraíza, en un sinfín de necesidades de cuidados satisfechas por el trabajo no remunerado realizado por las mujeres, en el que no interviene el estado, lo que plantea serias dificultades a futuro para garantizar la sostenibilidad de la vida (Pérez Orozco, 2014, citado por Martínez-Buján y Vega, 2021).

Por ende, escindir un cambio en esta distribución del cuidado pasa por “politizar el cuidado, es decir no naturalizarlo como femenino, sino abordarlo como una dimensión del bienestar, que debe garantizarse en un marco de equidad de género” (Ceminari y Stolkiner, 2018, p. 38). Realizar este ejercicio implica descolocar al cuidado del ámbito doméstico y colocarlo en el ámbito de la política pública, lo que sugiere el establecimiento de un modelo social de cuidado en el que el sostén de la vida se distribuya a partir de la articulación entre lo doméstico, lo público, lo privado y lo comunitario, este esquema interrelacionado de actores se caracteriza por tener “[...] una configuración dinámica donde no existen divisiones estancas sino más bien una continuidad de actividades, trabajos y responsabilidades” (Faur, 2009; Rodríguez Enríquez, 2015, citados por Ceminari y Stolkiner, 2018, p. 40).

Este esquema organizativo del cuidado aboga por un nuevo modelo redistributivo de responsabilidades, en el que el trabajo de cuidado pasa de ser una responsabilidad individual a ser una “responsabilidad compartida, no sólo entre varones y mujeres, sino entre las familias y la esfera pública (Esquivel, 2011 citado por Ceminari y Stolkiner, 2018, p. 40)”; este acto de colectivización de los cuidados, además de problematizar el discurso del bienestar, remite a:

“La consideración del cuidado como derecho [...] independientemente del estado de necesidad que eventualmente esté transitando la persona. A su vez, implica analizar el cuidado como obligación demandable con las múltiples implicancias y derivaciones que trae aparejada [...] [e incluye] proveer los medios para poder cuidar y derivar el cuidado, para garantizar que el cuidado se lleve adelante en condiciones de igualdad y sin discriminación” (Rodríguez y Marzotto, 2015, p. 107).

Lo indicado con anterioridad, coloca al cuidado como una prioridad que debe ser atendida más allá de los límites de los estado-nación, pues la crisis capital-cuidado ha logrado traspasar fronteras territoriales a nivel global, arrasando con la calidad de vida de las personas más vulnerables y entretejiendo a su paso brechas de desigualdad sociales, económicas, políticas y de género.

Ante este panorama la sostenibilidad de la vida surge como una alternativa viable para entretejer redes de corresponsabilidad que permitan visibilizar al cuidado como un elemento fundamental para el sostenimiento y reproducción de la vida. Esto se vuelve fundamental en el periodo de pandemia, pues en el caso argentino el embate de la crisis sanitaria:

“Ha puesto en evidencia tanto la relevancia de todas las actividades relacionadas con la reproducción social como el potencial de las redes colaborativas para afrontar las situaciones del cuidado cotidiano de una manera ágil y flexible. De ello es ejemplo la rápida y exitosa configuración de grupos de apoyo mutuo y de acción vecinal durante el confinamiento en numerosas áreas urbanas cuya lógica cooperativista bebe de la organización ya ensayada en el ‘Movimiento de los indignados’ y el 15M” (Martínez, 2020; Traficantes de sueños, 2020, citados por Martínez-Buján y Vega 2021, p.4).

Aunque el caso al que se hace referencia es específico, este comportamiento sugiere la capacidad que tienen las redes de cuidado para adecuarse a los embates en el sistema, siempre y cuando la finalidad última de estos esfuerzos vaya direccionada a garantizar el bienestar y la calidad de vida de las personas, más allá de los recursos económicos de las que estas dispongan. Estos esfuerzos podrían ser reproducidos a escala global, si se contara con una serie de políticas públicas que permitieran normar las responsabilidades y formas en que deben satisfacerse las necesidades de cuidado.

4. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS COMO HERRAMIENTAS PARA LA REDISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO DE CUIDADO.

Redistribuir el cuidado es el primer paso para propiciar la equidad y la corresponsabilidad entre el trabajo productivo y reproductivo, sin embargo, en un contexto de crisis global de los cuidados, llevar a cabo esta tarea implica cuestionar, en un primer lugar, la forma en que la división sexual del trabajo feminizó los cuidados y las consecuencias que esto ha traído en el tiempo dedicado por los hombres y las mujeres a la organización social de la vida y en un segundo lugar el papel desempeñado por los actores del cuidado (es decir por el sector, público, privado y comunitario) en la reproducción de la vida.

Hasta el momento las políticas públicas de cuidado se encuentran articuladas con una lógica conciliatoria que no permite romper con los cánones y estereotipos esbozados por la división sexual del trabajo, lo que es incompatible con un modelo de organización social del cuidado en el que se busca que el desarrollo de actividades orientadas al sostén de la vida traspase la frontera individual y androcéntrica que le ha sido impuesta al trabajo de cuidado; sobre todo en un contexto de pandemia donde se evidencia que el ejercicio del cuidado realizado mayoritariamente por las mujeres y las familias y minoritariamente por el mercado, el estado y la comunidad ha sido “modificado por cambios demográficos, en las estructuras y composición familiares, en el mercado laboral, en la disponibilidad de tiempo y por la constitución de las mujeres como sujetos de derechos y de autonomía” (Rico, 2011, p. 108).

Por lo que como lo expresa Rico (2011), la centralidad de las políticas del cuidado deberían anclarse a la lógica de la igualdad, pues eso coadyuvaría a propiciar un efecto positivo en la redistribución del tiempo dedicado al cuidado. Lo anterior, vendría acompañado de reformas institucionales que propicien nuevas formas de organizar la vida, debido a que ante “el agotamiento de los tradicionales arreglos privados, se hacen necesarias estrategias que permitan colectivizar el cuidado” (Rico, 2011, p. 119).

El ejercicio de colectivización del trabajo de cuidados articulado a la generación de políticas desde una lógica redistributiva según Rico (2011), debería orientarse a: colectivizar las tareas del cuidado, propiciar las transferencias económicas a las familias para fomentar la adquisición de servicios de cuidado en el mercado, incentivar un modelo que facilite la posibilidad de redistribuir la responsabilidad de los cuidados, evitar la discriminación de género lo que incluye la promulgación de políticas específicas de maternidad y paternidad, velar por los derechos de las personas cuidadoras de personas dependientes independientemente de que estas se hayan insertado o no al mercado de trabajo. En conclusión, debería orientarse a romper con la lógica sistemática a la que históricamente se han articulado los cuidados, rompiendo en primera instancia con su instauración patriarcal y en segunda instancia con lógica mercantil a la que han sido trasladados.

El impacto de la pandemia por COVID-19, ha revelado el carácter desigual introducido en el ejercicio de los cuidados, al trasladar a la esfera de lo doméstico una gran cantidad de actividades propias de la esfera pública, sin considerar el impacto que esto tendría en la organización social de la vida de las familias y particularmente en la vida de las mujeres. Esta dinámica no ha hecho más que profundizar las relaciones y estereotipos de género heredados por la división sexual del trabajo, lo que da cuenta de la ineficiencia de las políticas públicas escindidas desde la perspectiva conciliatoria expuesta al inicio de este apartado.

5. EL SOSTENIMIENTO DE LA VIDA EN TIEMPOS DE PANDEMIA.

La invisibilización y ocultamiento de la importancia de la sostenibilidad de la vida, la indiferencia ante la reproducción de la vida y la crisis de cuidados se han enfrentado a una tensión aún mayor ante la pandemia por COVID-19 que se vive a nivel mundial. Las consecuencias se han asumido desde la dimensión doméstica/privada, pero con implicaciones de alcance

social con un fuerte sesgo de género, con lo cual nuevamente las mujeres están sosteniendo las bases de la de la vida humana, pues “la crisis sanitaria en curso pone en evidencia la injusta organización social de los cuidados en América Latina y el Caribe” (CEPAL, 2020).

En general, como se ha mencionado, el sector de cuidados (salud, educación y trabajo doméstico) está mayoritariamente conformado por mujeres, de acuerdo con la ONU-Mujeres (2020): i) ellas están en la primera línea de respuesta al COVID-19, ii) los trabajos de servicio doméstico han sido los más afectados por esta crisis sanitaria debido a sus condiciones de mayor precariedad, iii) el cierre de centros educativos y de cuidado y la mayor demanda de servicios de salud, así como el cuidado de personas contagiadas han incrementado exponencialmente el trabajo de cuidados que se carga mayoritariamente sobre las mujeres, iv) lo cual se suma a los procesos de teletrabajo como medida de prevención, y v) la sobre representación de las mujeres en la informalidad les expone más a los efectos de la crisis.

Todo lo anterior se complementa con un incremento de las desigualdades de género en aquellos hogares con ingresos más bajos, “en los que la demanda de cuidados es mayor (dado que cuentan con un número más elevado de personas dependientes)” (CEPAL, 2020, p. 1). Asimismo, ante este panorama se evidencia con mayor fuerza la precarización de la rama de cuidados, en especial del trabajo doméstico remunerado, la cual es una de las ramas con mayor pérdida de empleos durante este período de pandemia. Más aún, según CEPAL (2020):

“La crisis de los cuidados se agudiza en estos contextos y sus consecuencias se manifiestan fuertemente en el trabajo doméstico remunerado, sector en el que trabaja un 11.4% de las mujeres ocupadas en la región. Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un 77.5% de las personas que se dedican a esta labor se encuentran en la informalidad (OIT, 2016)”.

Por otra parte, la Comisión Interamericana de las Mujeres (CIM, 2020) coloca a los cuidados como un servicio esencial en tiempos de crisis sanitaria por COVID-19, por lo cual establecen que:

“La protección social básica debe alcanzar a todas las personas, tengan o no un trabajo remunerado, y debe maximizarse cuando ejercen el trabajo no remunerado del cuidado y por eso no pueden salir a trabajar de manera remunerada. Para tal efecto, como uno de los criterios de prelación de la prestación de los servicios sociales y transferencias, se propone el reconocimiento y la redistribución de los cuidados tanto en escenarios de confinamiento como de reactivación de las economías” (p. 33).

Igualmente, el aumento en las cargas de cuidados propias de este tiempo de pandemia ha significado una mayor carga de trabajo para las mujeres, lo cual amenaza con que una parte de ellas deba salir de la esfera productiva para dedicarse nuevamente a esa área doméstica invisibilizada aún. En el caso particular de Chile, por ejemplo, de acuerdo con el Consejo Informe Estudio Teletrabajo - Mutual de Seguridad y Cadem (2020), citado por CIM (2020):

“El 42% de las mujeres encuestadas en teletrabajo señalan que han presentado dificultades para hacer teletrabajo y un 47% indica que la principal dificultad es combinar el teletrabajo con las labores domésticas, principalmente de limpieza y preparación de alimentos. Para los hombres la principal dificultad para realizar teletrabajo es la calidad del internet.

El 56% de las mujeres considera que está trabajando más que en tiempos normales de oficina; el 31% siente agobio por las tareas que debe realizar en casa” (p. 22).

Además, la conformación de burbujas familiares significa una barrera importante para las labores de cuidado, puesto que por lo general la persona que colabora con el trabajo doméstico remunerado no se encuentra dentro del núcleo familiar, por ello, la CIM (2020) señala la importancia de comprender que estas burbujas son insuficientes para el cuidado.

Otro punto de gran relevancia en este contexto consiste en la alta informalidad y precariedad del trabajo doméstico en el mundo entero. En particular en la región latinoamericana se estiman más de 18 millones de personas en esta rama de actividad, con una gran proporción conformada por mujeres afrodescendientes, indígenas y/o migrantes, de ellas un 77,5% se encuentran en la informalidad (OIT, 2016). Además, de acuerdo con CIM (2020):

“Como resultado de la pandemia, se perderían 644,911 empleos, es decir, un 3.6%. Si la crisis se prolonga, esta pérdida de empleo llegaría a 1,194,989 empleos, un 7% y, si se produce una recesión prolongada, la pérdida superaría los 2 millones, alcanzando a un 12%” (p. 27).

La condición de migrante a su vez juega un rol determinante en tiempos de pandemia en el sector de cuidados, para estas mujeres cuidadoras que forman parte de las cadenas globales de cuidado, la satisfacción de sus necesidades de salud es muy complicada. Asimismo, los altos niveles de desempleo en esta rama de actividad se conjugan con su condición migratoria, lo que las expone a afectaciones económicas y de seguridad de sus vidas importantes:

“(…) las restricciones de viaje pueden impedir que las mujeres lleguen a sus trabajos o las pueden abandonar por el riesgo de salud mientras que la situación de irregularidad de las trabajadoras migrantes puede impactar su acceso a servicios de salud y otros recursos. () A la vez, estas mujeres viven lejos de sus fuentes de trabajo, generalmente en barrios densamente poblados en los cuales las dos medidas preventivas básicas, el lavado de manos y la distancia social, son difíciles de observar. El riesgo de contraer el virus y de carecer de servicios adecuados de salud es muy alto” (CIM, 2020, p. 26).

De esta forma, el sostenimiento de la vida en tiempos de pandemia no es solo complicado, sino que tiene un alto costo para las mujeres, y en especial para aquellas de más bajos recursos o en condición de migrantes. Ante lo cual es urgente una respuesta estatal que reconozca el valor de las actividades que estas realizan, el impulso de la corresponsabilidad y la búsqueda de rutas para el mejoramiento de la calidad del empleo en este sector. Una vez más las mujeres están sosteniendo la reproducción de la vida humana y ya es hora de que se valore su labor y se enmienden las brechas de género para una mayor equidad y justicia social.

6. REFLEXIONES FINALES.

El texto presentado ha puesto de manifiesto una serie de reflexiones finales que se exponen a continuación a modo de conclusiones de la investigación:

- La Economía Feminista evidencia que el cuidado y la sostenibilidad de la vida forman parte del ámbito de análisis de la economía en tanto se relacionan directamente con la reproducción de la vida, aunque se haya ocultado sus relaciones con la esfera productiva. Sin embargo, hay toda una herencia de desvalorización de estas actividades realizadas mayoritariamente por las mujeres.
- La inserción de las mujeres en la esfera productiva se plantea como la causa aparente de la crisis de los cuidados que enfrentamos. Sin embargo, en realidad esta es consecuencia de diferentes situaciones, entre ellas hemos destacado: la tensión entre el trabajo productivo y reproductivo, los fenómenos demográficos, la desvalorización del trabajo de cuidados y su consecuente precarización y la organización social del cuidado sobre la base del individualismo.
- En el contexto de la pandemia por COVID-19 se ha agudizado la crisis de cuidados, cuyo peso han cargado mayoritariamente las mujeres. Las estadísticas evidencian la precariedad del trabajo doméstico en el mundo, que es además de las ramas que más empleos ha perdido durante este tiempo. Ello llama la atención sobre las medidas a contemplar para avanzar en equidad y justicia social.
- Aunque la Economía Feminista ha impulsado terminar con la invisibilización de la importancia de los cuidados para la reproducción y sostenibilidad de la vida, falta un largo camino por recorrer. La corresponsabilidad sigue siendo un reto por enfrentar, así como la mayor valorización de estas actividades que se impulse mediante políticas públicas y también desde la fuerza de los movimientos feministas. Ello, implicará descolocar el centro de articulación del metabolismo social para integrar como eje articulador la dimensión de reproducción de la vida.

CAPÍTULO 9

ENTRE LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN SOCIAL: ESTRUCTURA DE CLASES, INFORMALIDAD Y TAREAS DE CUIDADO EN LA ARGENTINA CONTEMPORÁNEA. EL IMPACTO DE LA PANDEMIA COVID-19⁶⁷

Jésica Lorena Pla

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

⁶⁷ Parte de este capítulo fue elaborado en el contexto del Proyecto PISAC COVID-19 00014 “Heterogeneidad Estructural y Desigualdades Sociales —HEDeS—” financiado por la Agencia i + d + i, PISAC y CONICET. Argentina.

Resumen

Este capítulo articula el análisis de clases sociales y la informalidad laboral, con la perspectiva de género en pos de analizar la desigual distribución de las tareas de cuidado que se producen entre la población activa de la Argentina urbana contemporánea. Utiliza una metodología cuantitativa a partir de datos secundarios provenientes de la Encuesta de Estructura Social y la Encuesta Permanente de Hogares. Analiza, complementariamente, el impacto desigual de las medidas de confinamiento para frenar la propagación del COVID19 entre segmentos de clase y sector laboral, de acuerdo al género.

Palabras Clave: Género, desigualdad social y división sexual del trabajo.

1. INTRODUCCIÓN. EL GÉNERO EN EL ANÁLISIS SOCIAL.

Abordar la intersección entre la producción y la reproducción social es un desafío de las ciencias sociales, no solo en términos teóricos sino también metodológicos. Pero aún más, es un desafío de eminente carácter político pues nos obliga a incorporar una dimensión invisibilizada en la historia de las ciencias sociales: la de la reproducción social y las tareas de cuidado que son necesarias para que esta pueda tener lugar y, al hacerlo, sea posible la producción.

Las ciencias sociales en general, y la sociología en particular, son herederas del análisis del proceso de “modernización” de las sociedades occidentales, entendido este como el quiebre y la ruptura de formas de organización social tradicional, comunitarias a una forma de organización social caracterizada por la libertad en el ámbito civil y el proceso de “proletarización” de gran parte de la población subsumida al mercado de trabajo como forma de asegurar ingresos para su reproducción. Esta división social del trabajo se asentó sobre la distinción de las esferas público/privadas, caracterizada esta última como el espacio de la familia y la vida doméstica. En síntesis, en el capitalismo la división social del trabajo tiene como consecuencia la organización de la sociedad en clases sociales, sustentadas en la propiedad privada y concentrada de los medios de producción, mientras que la forma de organización social se sustenta en la familia como órgano de la vida social y la división sexual del trabajo basada en el género. El espacio público, de la producción social, es el espacio dominado por el género masculino mientras el género femenino queda “relegado” al espacio privado de la familia. Esta división se sustenta sobre diferencias biológicas entre los géneros y, particularmente, en la capacidad de gestación de las mujeres. Las ciencias sociales han centrado su atención en la esfera de la producción y al hacerlo han tendido a invisibilizar la esfera de la reproducción social y de las desigualdades de género que la división sexual del trabajo genera.

Este capítulo, entonces, parte del desafío de poner en juego herramientas teóricas y metodológicas propias de las ciencias sociales, como lo son el análisis de clases sociales y la informalidad laboral, con una perspectiva que transversalice el género considerando las desigualdades que este produce al interior de la estructura social.

En este sentido, las premisas que orientan este capítulo se basan en el hecho de que el estudio de las clases sociales históricamente se ha centrado en el análisis ya bien de sujetos masculinos ya bien de los denominados “Principales Sostén de Hogar” que se sostiene son “mayoritariamente” masculinos, y se deja de lado y/o invisibiliza tanto la participación femenina en el mercado de trabajo como a cargo del sostenimiento económico de los hogares. Complementariamente, el análisis de las clases sociales centrado solamente en la observación del trabajo asalariado, aun contemplando hombres y mujeres, deja de lado el examen de las tareas de cuidado necesarias para el funcionamiento, sostenimiento y reproducción del sistema capitalista (Federici, 2016). Es decir, que se conforma una definición de “trabajo” que se refiere a aquel que se realiza a cambio de un salario en la esfera pública (Young, 2015: 113), y sobre la base de este se conforman los sistemas de protección social propios de los Estados de Bienestar. Esta centralidad en la figura masculina como quien se inserta en la esfera productiva propia de los estudios sobre estructura y clases sociales y el desconocimiento de las tareas de cuidado como “trabajo” tiene su correlato en la conformación de la figura de las “mujeres” como sujetos “dependientes” de un sostén de hogar “varón” y, consecuentemente, la conformación de una ciudadanía “de segunda” o no plena (Pateman, 2018). Si la seguridad social se centra en lo que se reconoce como “trabajo”, las mujeres quedan por fuera de estas protecciones, consolidando este círculo de invisibilidad y desigualdad. Este circuito se profundiza más en sociedades periféricas/dependientes en las cuales conviven zonas de capitalismo avanzado con espacios dominados por lógicas mercantiles simples, en las que prevalecen economías de subsistencia, limitando las oportunidades de acceso a empleos regulados y las diversas esferas de bienestar que de este emanan.

Argentina, desde comienzos del siglo actual, luego de una severa crisis económica, social y política, puede ser catalogada dentro de lo que en América Latina se conoció como el ciclo caracterizado como de reorientación política denominado “giro a la izquierda”, signado por un incremento de intervención estatal en la esfera económica, de la mano de cierto resquebrajamiento del modelo neoliberal, principalmente en materia de bienestar y protección social. Particularmente, el periodo en el que se ubica este proceso es el que va desde el año 2003 al 2015, en tres periodos presidenciales de Néstor Kirchner, en primer lugar, y Cristina Fernández de Kirchner en dos periodos entre 2007 y 2015. Los primeros años del periodo se caracterizan por una pronta recuperación económica y un mercado laboral dinámico, con notables mejoras en los indicadores de empleo a nivel general, aunque con brechas de género persistentes.

En términos de políticas sociales, el periodo en el que se observan los mayores dinamismos es el que corresponde con la segunda presidencia de Cristina Fernández (2009-2014), el cual puede ser caracterizado como un periodo de “contrarreformas” de las políticas sociales, particularmente en el ámbito de la seguridad social. Dos son los principales ejes de intervención en este periodo, la eliminación del régimen de capitalización en 2008 y la

consiguiente creación del Sistema Integrado Previsional Argentino bajo la modalidad de reparto (Danani y Hintze, 2011) y la Asignación Universal por Hijo para Protección Social (AUPHPS), que se lanzó el 30 de octubre de 2009, a través del Decreto N° 1602/09. En el primer caso implicó una fuerte ampliación de la cobertura y el incremento en el nivel de los beneficios. La previsional alcanzó mayoritariamente a mujeres en edad de jubilarse (60 años) que habían tenido en general trabajos informales a lo largo de su vida; por esta razón se le conoció popularmente como “jubilación de amas de casa”. Por otro lado, la AUPHPS que tiene como sujeto de derecho al niño, niña o adolescente pero que lo representa el adulto responsable, se priorizó que el mismo lo realizara la madre, incluso si no es la titular del beneficio.

Estas dos intervenciones de política si bien no fueron diseñadas desde un enfoque que afirme la reproducción social y las tareas de cuidado como eje de su diseño, tuvieron un impacto al reconocer e incorporar al beneficio de la jubilación a una gran cantidad de mujeres, en el primer caso, y al priorizar el cuidado dentro del hogar en el segundo. En este último sentido diversos estudios (por ejemplo, Messina, 2016) mencionan el efecto desmercantilizador que tuvo la misma, pero también de señalamientos de la mujer madre como la responsable de las tareas de cuidado y reproducción social, atendiendo a un esquema tradicional de la división sexual del trabajo⁶⁸.

Luego de los dos periodos presidenciales de Cristina Fernández, el periodo de la Alianza Cambiemos, encabezada por Mauricio Macri (2015-2019), puede caracterizarse como un “viraje hacia la derecha”, con políticas de recomposición del modelo neoliberal (Vommaro, 2019). No obstante, los últimos años han sido en Argentina también años de importante avance en la lucha política de las mujeres, así como en su capacidad de incidir en la agenda de políticas y legislación, tal como la sanción del matrimonio igualitario, sancionada el 15 de julio del 2010, que permitió el matrimonio entre personas del mismo sexo, y la Ley de Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo, aprobada el 20 de diciembre de 2020 en Argentina, luego de años de debate y una fuerte presencia del movimiento de mujeres y disidencias en las calles.

No obstante, cabe recalcar que diversos estudios analizan cómo esta situación de progreso en garantía de derechos, discusión política y organización de movimientos sociales se dan de manera conjunta y articulada con la perseverancia de desigualdades en el plano económico,

68 Al momento de redacción de este capítulo, en Argentina se debate sobre la creación del “Programa Integral de Reconocimiento de Periodos de Servicio por Tareas de Cuidado” que tendrá como eje el reconocimiento de las tareas de cuidado de niños, niñas y adolescente al momento de la jubilación. El Programa estima que se reconozca un año de servicios previsionales por hijo/a para mujeres y personas gestantes con hijos/as nacidos/as vivos/as o adoptados siendo menores de edad, dos años adicionales a las mujeres que hayan sido titulares de AUH (y el niño o niña haya percibido este derecho por lo menos durante 12 meses) y el reconocimiento de las licencias por maternidad a las trabajadoras registradas que hayan hecho uso de la misma. Este programa reconoce a las tareas de cuidado como un trabajo y al hacerlo permitirá incorporar en el transcurso del año 2021 aproximadamente 300 mil mujeres en edad de jubilarse que no cuentan con la totalidad de los años de aporte para hacerlo.

social y cultural (Jelín, 2010; Faur, 2017). Ejemplo de esto son la persistencia de las brechas de ingresos salariales (Blau y Kahn, 2003; Paz, 2019) y en lo que respecta a la distribución del cuidado (Wainerman, 2005, Esquivel, 2012; Riveiro, 2020; Dichera, Galeano Alfonso, Pla y Riveiro, 2021).

2. ASPECTOS METODOLÓGICOS.

Como señalamos en el apartado anterior, abordar la producción y la reproducción social es un desafío epistémico, que se profundiza al momento de la utilización de datos secundarios, como es el caso de las encuestas de hogares, porque los mismos no han sido pensados desde una mirada que incorpore el género y la división sexual del trabajo, en el análisis de las desigualdades sociales. Un debate sobre este tema, aún pendiente, excede los límites de este capítulo. No obstante, sí es necesario hacer visibles las decisiones que tomamos y el porqué de las mismas, que implicaron un camino para abordar nuestro objeto, de los múltiples caminos plausibles de elegir.

Se utilizaron dos fuentes de datos. En primer lugar, la Encuesta Nacional de Estructura Social (ENES), realizada en el marco del Programa de Investigación sobre la Sociedad Argentina Contemporánea, Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. La ENES es un estudio de hogares y personas cuyo cuestionario modularizado permitió recabar información sobre diversas dimensiones socio-demográficas a nivel urbano. El trabajo de campo se llevó adelante durante el segundo semestre de 2014 y el primer semestre de 2015 en 1,156 radios censales de 339 localidades de todo el país, incluyendo los 24 partidos del Gran Buenos Aires y las 15 comunas de la CABA. Como veremos más adelante, esta base de datos permitió caracterizar la distribución de las clases sociales a nivel nacional, su relación con la informalidad y el modo en el cual se distribuyen las tareas de cuidado al interior de los hogares.

En segundo lugar, se utilizó la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) a cargo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). Se trata de la base de datos oficial en lo que respecta a variables socio-demográficas y se encarga de relevar periódicamente aspectos vinculados con el empleo, los ingresos y ciertas condiciones de vida en los principales centros urbanos de la Argentina. Dicha encuesta se realizaba –hasta 2003, año en que cambió su metodología– dos veces al año (en mayo y octubre) en los 28 centros urbanos más importantes del país. A partir de ese año se realiza una muestra continua y se presenta información por trimestre. En este sentido, la utilización de esta fuente de datos la hacemos con el propósito de analizar la relación entre la esfera de la producción, mercado de trabajo, y la distribución de las tareas de reproducción social o cuidado, al interior de los hogares, durante el periodo anterior a la irrupción de la pandemia COVID-19 e inmediatamente después de esta, utilizando la información disponible al momento de la redacción de este capítulo (mayo 2021).

En ambos casos, los resultados se presentan analizados al nivel de las personas, siendo la unidad de análisis quienes reportaron encontrarse ocupados (o desocupados con información de su última ocupación), en el rango de 18 a 65 años. La decisión de analizar a nivel de las personas activas se sustenta en analizar las desigualdades que deben afrontar con

relación al género, tanto en lo concerniente a la inserción al mercado de trabajo formal como en lo relacionado con la distribución de las tareas de cuidados de los hogares en los cuales viven.

La clase social se operacionalizó siguiendo el esquema propuesto por Goldthorpe y colaboradores/as (Goldthorpe y Heath, 1992; Goldthorpe, 2010)⁶⁹.

Tabla 9.1. Esquema de Clases de Goldthorpe y colaboradores/as.

I. Clase de servicios nivel superior: profesionales, administradores y gerentes	Clase de servicios
II. Clase de servicios nivel inferior: profesionales, administradores y gerentes de nivel inferior, técnicos, gerentes de pequeños establecimientos industriales	
IIIa. Empleados no manuales rutinarios de nivel superior (administración)	Clases intermedias
IVa. Pequeños propietarios con empleados	
IVc. Pequeños propietarios y otros trabajadores por cuenta propia en la producción primaria	
V. Técnicos de nivel inferior y supervisores de trabajadores manuales	
IVb. Pequeños propietarios sin empleados	Clase trabajadora
IIb. Empleados no manuales rutinarios de nivel inferior (ventas y servicios)	
VI. Trabajadores manuales calificados	
VIIa. Trabajadores manuales no calificados (no agrícolas)	
VIIb. Trabajadores manuales no calificados (agrícolas)	

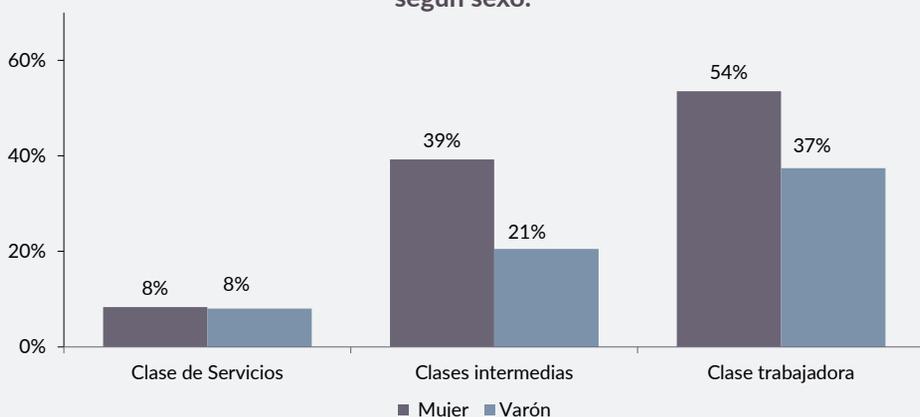
Fuente: Elaboración propia a partir de Goldthorpe (2010).

De manera complementaria, con el objeto de dar cuenta de las desigualdades persistentes que genera la estructura dual de América Latina, las tres macro clases del esquema presentado se analizan dividiéndolas según quienes se desarrollan en empleos formales y quienes lo hacen en empleos informales. La división se hace por el criterio de acceso a un trabajo reglamentado legalmente, operacionalizado en tener aportes previsionales.

En la figura 9.1 se observa la desigual incidencia de la informalidad en cada una de las macro clases: es menor en la clase mejor posicionada en la estructura social y mayor en la clase trabajadora, ubicada en lo más bajo de la misma. Observada a la luz de las diferencias de género queda en evidencia que la prevalencia de la informalidad entre la población

⁶⁹ Este esquema se utiliza a nivel global para los análisis comparados en términos de movilidad social y estructura de clases. Recientemente Solís y Boado (2016) propusieron una serie de ajustes con relación a la estructura social latinoamericana que se consideran en este trabajo.

Figura 9.1. Prevalencia de informalidad al interior de cada clase de clase social según sexo.



Fuente: ENES PISAC. Total de Aglomerados Urbanos, Argentina. Población activa de 18 a 65 años.

activa es mayor entre las mujeres, particularmente de las clases intermedias y la clase trabajadora, llegando casi a duplicar la prevalencia de los varones. Es a la luz de esta primera observación que analizaremos las desigualdades en la distribución de las tareas de cuidado entre personas de ambos géneros en igual situación, activos, frente al mercado laboral.

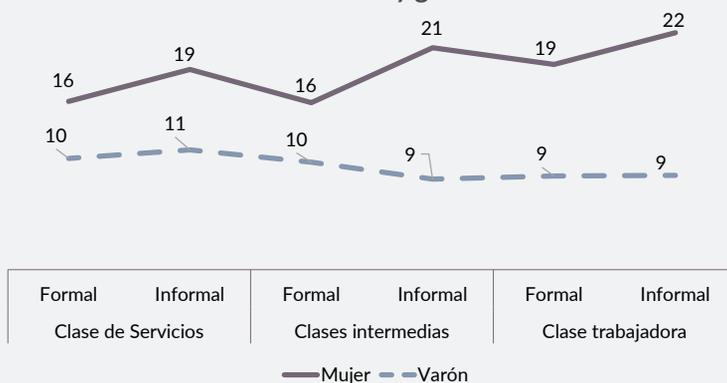
3. EL PANORAMA DEL CUIDADO EN LA ARGENTINA URBANA CONTEMPORÁNEA.

Anteriormente se señaló que las transformaciones económicas y sociales que caracterizaron a las primeras décadas del siglo XXI en nuestro país, así como las diversas reformas–contrarreformas en el ámbito de las políticas sociales no se correspondieron con un avance en la reducción de las brechas de la desigualdad en la distribución de las tareas de cuidado al interior de los hogares. En los gráficos siguientes se puede confirmar esta tendencia, a partir del prisma de la clase social y la informalidad laboral.

Una primera mirada general para dar cuenta de dichas desigualdades puede ser la que se expone en la figura 9.2. En la misma se observa que las mujeres activas laboralmente dedican, semanalmente, un promedio de horas mucho mayor al que dedican los hombres en igual condición y que son las mujeres de la clase intermedia con inserción informal y la clase trabajadora las que lo hacen en mayor proporción.

Considerando que el análisis se realiza entre personas de ambos géneros en igualdad de condiciones frente al mercado laboral, es decir activos, los datos presentados abonan la hipótesis de la “doble jornada” que recae sobre las mujeres: son ellas quienes además de insertarse en la esfera productiva se hacen cargo de las tareas de cuidado necesarias para la reproducción social de la familia en su conjunto. Esto se profundiza más entre las mujeres del sector informal, configurándose este grupo como las que tienen la mayor desprotección

Figura 9.2. Promedio de horas dedicadas a las tareas de cuidado según clase, informalidad y género.



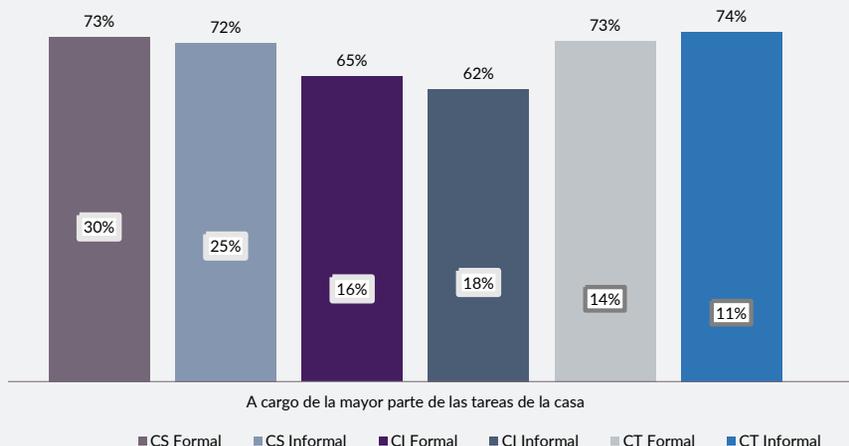
Fuente: ENES PISAC. Total de Aglomerados Urbanos, Argentina. Población activa de 18 a 65 años.

en el mercado de trabajo y la mayor carga de tareas de cuidado. Los hombres, en cambio, dedican en promedio menor cantidad de horas a las tareas de cuidado, sin distinguirse variaciones significativas por clase o tipo de inserción, constituyéndose esto como un dato central al analizar la persistencia de la desigualdad en la asignación de roles basados en la división sexual del trabajo a nivel social.

En el mismo sentido, en la figura 9.3 se observa que las mujeres activas, en todas las clases, son las que se ocupan, en proporciones muy superiores a los hombres en igual condición con relación a su inserción al mercado laboral: en las mujeres de todas las clases una amplia proporción (superior al 60%), además de trabajar en la esfera productiva, es la que se encuentra encargada de la mayor parte de las tareas de la casa. Entre los hombres ese porcentaje cae a alrededor del 30% en el caso de los varones de la clase de servicio, levemente mayor entre los que tienen inserción formal, más de diez puntos porcentuales por debajo en las clases intermedias y al 11% entre los varones de la clase trabajadora de inserción informal, quienes son el grupo que se ocupa en proporción menor de manejar las tareas de cuidado para la reproducción social.

De manera complementaria la figura 9.4 pone en evidencia que las mujeres no solo son quienes más se ocupan de las tareas del hogar, sino que realizan en proporciones significativamente superiores las tareas de limpieza y cuidado de niños, niñas y adolescentes, mientras que los varones realizan en mayor proporción (aunque nunca superando a las mujeres) las tareas “fuera” del espacio doméstico: hacer las compras o trámites, o dentro del hogar pero las relacionadas con la preparación de las comidas. En la única tarea que los hombres superan en proporción a las mujeres es en aquellas relacionadas con las tareas de construcción o refacción de la vivienda del hogar, es decir una tarea “masculinizada”. No obstante, la proporción de quienes declaran realizar estas tareas es mucho menor (por debajo de la mitad) que el resto de las tareas y la participación de las mujeres, y especialmente de las clases trabajadoras, no es nula.

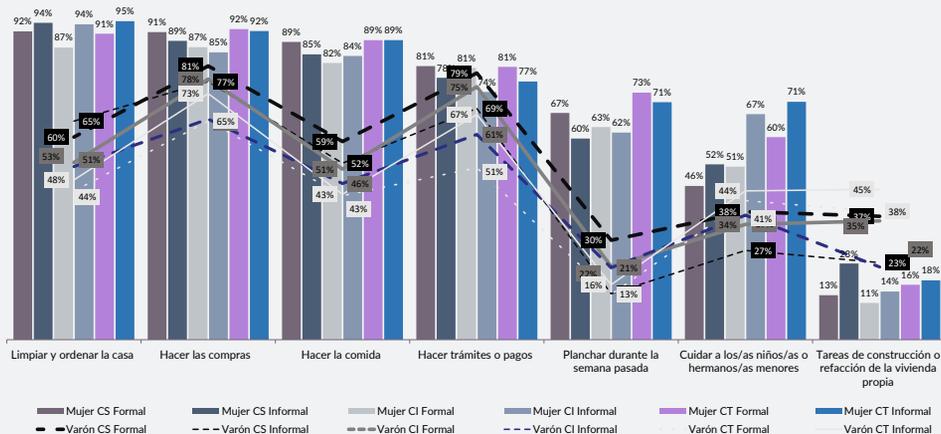
Figura 9.3. “A cargo de la mayor parte de las tareas de la casa” según clase, informalidad y género*.



*En las barras se presentan las mujeres y en etiqueta bordeada los hombres.

Fuente: ENES PISAC. Total de Aglomerados Urbanos, Argentina. Población activa de 18 a 65 años.

Figura 9.4: Tareas de cuidado según clase, informalidad y género.



Fuente: ENES PISAC. Total de Aglomerados Urbanos, Argentina. Población activa de 18 a 65 años.

Observadas las tareas de cuidado con el prisma de la clase social y el tipo de inserción al mercado laboral, las mujeres de clase trabajadora y particularmente las de clase trabajadora informal, son las que realizan todas las tareas en mayor proporción. En el caso de los varones, quienes se encuentran en la clase de servicios son quienes tienen, en general, participación levemente superior al resto de los estratos. Por el contrario, quienes integran la clase trabajadora son los que tienen menos participación.

Hemos delimitado un panorama de la distribución de las tareas de cuidado que permitió evidenciar la persistencia de una división sexual del trabajo de reproducción social que se articula con la clase social y la inserción al mercado laboral. De manera sintética, son las mujeres las que soportan la “doble jornada”, y este peso es mayor entre las trabajadoras informales, sea esta posición de clase media o trabajadora. Esta conjunción entre clase, informalidad y cuidados, observada sintéticamente, alerta no sólo sobre el peso cotidiano sobre las mujeres trabajadoras, sino también sobre cómo esta articulación obstaculiza oportunidades de vida.

4. LA IRRUPCIÓN DE LA PANDEMIA COVID19 EN LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN SOCIAL.

Hasta el momento hemos visualizado la desigual distribución de las tareas de cuidado entre personas de ambos géneros que se encuentran activas con relación al mercado laboral, evidenciando el modo en el cual clase, informalidad y género se articulan en un proceso que deja a las mujeres de clase trabajadora y del sector informal ubicadas en la peor posición con relación a la “doble” jornada.

Recientemente la expansión por todo el planeta de la enfermedad del nuevo coronavirus (COVID-19) ha instalado una realidad socioeconómica de consecuencias aún imprevisibles en los múltiples planos de la vida social. Desde los primeros meses del año 2020, la veloz propagación de los contagios y del número de fallecidos impuso en muchos países la necesidad de tomar medidas de prevención y aislamiento. En Argentina el “Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio” (ASPO) se dictó el 20 de marzo de 2020 a través del decreto 297/2020. Este aislamiento temprano supuso en primer lugar una distinción entre actividades “esenciales”, las cuales continuaron desarrollándose e incluso intensificando (en áreas de salud, seguridad, comercios para aprovisionamiento, entre otras); y “no esenciales”, que vieron suspendida la asistencia a sus espacios de trabajo y mutaron hacia diversas formas de “teletrabajo” (Donza, 2020). En el campo educativo, a su vez, fue suspendido el desarrollo del ciclo lectivo presencial en todos los niveles, a fin de evitar nuevos focos de contagio (Res. 108/2020, Ministerio de Educación). A partir de esto se definió mantener la continuidad del ciclo lectivo por medios virtuales, a través de la utilización de diversas plataformas y repositorios de acceso gratuito (Formichella y Krüger, 2020), derivando hacia el ámbito doméstico el desarrollo de las tareas educativas a la par de las tareas laborales que, como se señaló, pasaron a hacerse bajo la modalidad “home office”⁷⁰.

⁷⁰ Esas medidas convergieron con una serie de transferencias estatales sobre la producción y sobre la reproducción económica de los hogares. A través del denominado “Programa de asistencia de emergencia al trabajo y la producción” (ATP, Decreto 332/2020), que incluye, entre sus principales medidas, la postergación o reducción en los pagos al sistema previsional y la percepción de un salario complementario abonado por el Estado nacional para los trabajadores en relación de dependencia, se intervino en el sostenimiento de empresas privadas y en consideración de los trabajadores registrados de este sector. En lo que respecta a personas desempleadas o en situación de informalidad, se implementaron medidas para el sostenimiento de su reproducción, como el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE, Decreto 310/2020), prestación monetaria no contributiva destinada a compensar la pérdida o disminución de ingresos como consecuencia del ASPO (Decreto 310/2020), que si bien contuvieron la situación social no revirtieron matrices de exclusión de larga data.

Este hecho extraordinario en términos de la dinámica social que impuso la pandemia nos refuerza el desafío de analizar la distribución de las tareas de reproducción social, así como observar el impacto de las modalidades de teletrabajo y educación “en casa” entre las personas, tanto hombres como mujeres, activas con relación al mercado laboral.

En el apartado anterior habíamos señalado que las mujeres de la clase trabajadora constituyen el grupo que, en proporción mayor, se encuentra a cargo de la realización de la mayor parte de las tareas de cuidado, fenómeno que se observa en la figura 9.5, referente al último trimestre del año 2019. Del mismo modo, en dicho periodo se vuelve a observar que en todas las clases sociales y sector de inserción en la economía son las mujeres que, aun activas en el mercado de trabajo, toman la responsabilidad de ser las principales encargadas de realizar la mayor parte de las tareas necesarias para la reproducción social.

En términos del análisis de los efectos de la pandemia, el primer trimestre del año 2020 incluye los primeros días del ASPO (así como de las primeras semanas de virtualidad escolar, que comenzó una semana antes que el aislamiento), mientras que el segundo trimestre abarca los tres meses (abril, mayo, junio) en los cuales se asistió en la mayoría de los centros urbanos del país a un confinamiento estricto. El tercer trimestre (julio, agosto, septiembre) se corresponde con algunas aberturas en la economía y, por ende, de permisos para transitar, pero todavía en etapa de confinamiento.

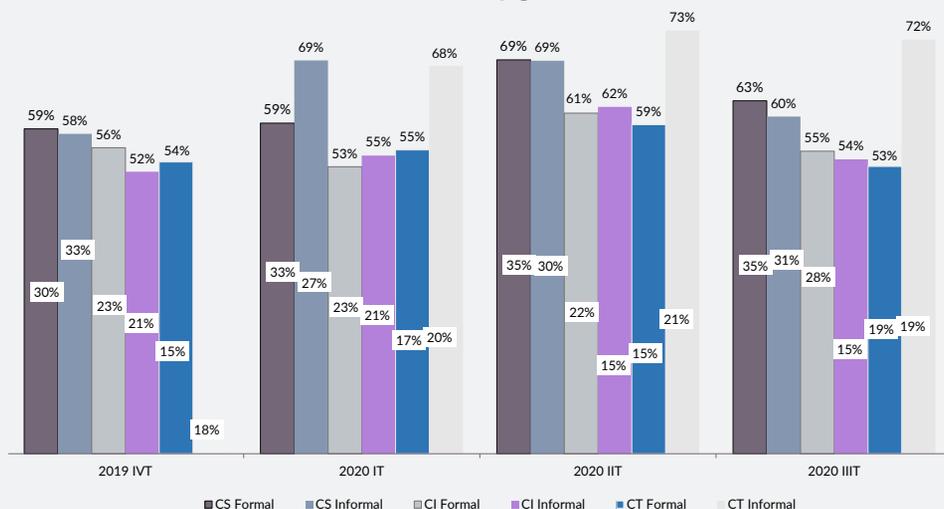
Volviendo a situar nuestra mirada en la figura 9.5, se observa un aumento de la proporción de mujeres activas a cargo de la realización de la mayor parte de las tareas de cuidado dentro de su hogar, en todas las clases y sectores de la economía, mientras que entre los hombres aparece mucho menos marcado ese impacto.

De manera particular, entre las mujeres de clase de servicios del sector formal, dicha proporción se incrementó 10 puntos porcentuales, del 59% al 69% en el segundo trimestre del año 2020, etapa de vigencia del ASPO, y 9 puntos porcentuales en el caso de las mujeres de la misma clase social pero del sector informal. Entre los varones activos laboralmente de esta clase, el incremento fue menor en aquellos del sector formal (5 puntos porcentuales) e incluso disminuyó levemente entre los del sector informal.

En el caso de las clases intermedias la proporción de incremento fue igual entre las mujeres del sector informal en esta clase (52% a 62%), y un poco menos en las del sector formal (56% a 61%). En el caso de las personas de género masculino de esta clase social la proporción permaneció casi invariable, mucho menor, de alrededor del 20%.

Finalmente, entre las mujeres de clase trabajadora el incremento en la proporción de quienes realizan las tareas del hogar es de 5 puntos porcentuales en los dos sectores, pero en el caso de las mujeres de clase trabajadora informal, que parten de la proporción más alta (68%), vuelve a ubicarse en esta posición en el segundo trimestre de 2020, y es el único grupo que se mantiene constante hasta el tercer trimestre. La participación, por debajo del 20%, de los varones de esta clase social se mantiene prácticamente invariable.

Figura 9.5. Realización de la mayor parte de las tareas de cuidado por clase, informalidad y género*.



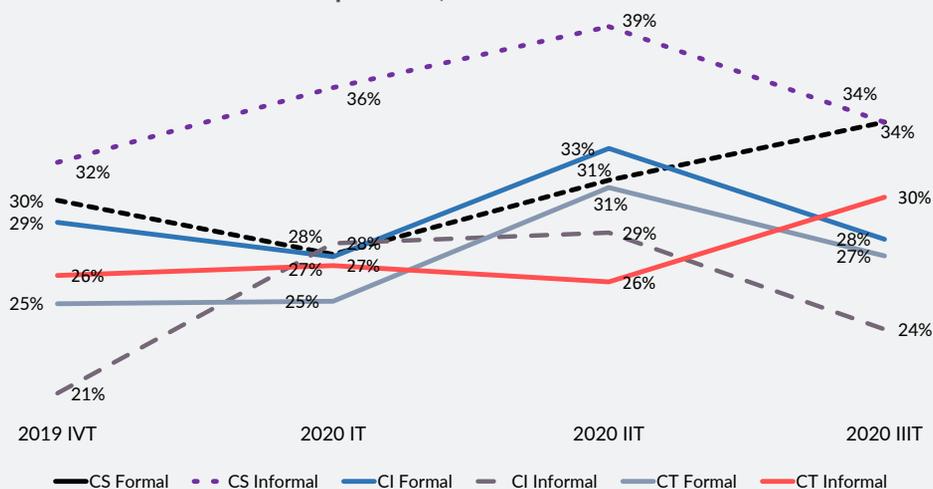
*Para cada clase social / sector, mujeres en las barras, hombres en los globos al interior de estas.

Fuente: Elaboración propia a partir de EPH-INDEC elaboradas en el marco del proyecto PISAC-COVID 00014.

Los roles asignados en la división sexual del trabajo propia del modo de organización capitalista, que como venimos observando se perpetúan aun cuando la mujer se encuentra inserta en la esfera productiva o mercado de trabajo, moldean también el modo en el cual los hombres participan en las tareas de cuidado. En el apartado anterior dimos cuenta de que lo hacen en tareas ya sean relacionadas a arreglos de la vivienda o cuidado de hijos e hijas, o en actividades que se dan por fuera del ámbito doméstico (realizar las compras, trámites, etc.). Esta participación es conceptualizada como “ayuda” frente a la responsabilidad principal de desarrollar estas tareas que tiene la mujer que habita el hogar. En este sentido, la figura 9.6 presenta la proporción de hombres activos laboralmente que declaran ayudar en las tareas de cuidado, según clase e informalidad.

Ya vimos anteriormente que la pandemia COVID19 tuvo mayor impacto, en cuanto al incremento de personas que se hacen cargo de la realización de la generalidad de las tareas de cuidado del hogar, entre las mujeres activas que entre los hombres, entre estos últimos las variaciones fueron mínimas o se mantuvieron invariantes. Con relación a ayudar en las tareas de cuidado, algunas clases y sectores incrementan levemente su proporción, como es el caso de la clase de servicios del sector informal, las clases intermedias de ambos sectores y la clase trabajadora del sector informal. Los hombres de la clase trabajadora del sector informal no registran grandes variaciones, en contraposición al incremento de las mujeres de este sector. Cabe notar que los incrementos tienden a mantenerse hacia el tercer trimestre.

Figura 9.6. Personas de género masculino que ayudan en las tareas de cuidado por clase, informalidad.



Fuente: Elaboración propia a partir de EPH-INDEC elaboradas en el marco del proyecto PISAC-COVID 00014.

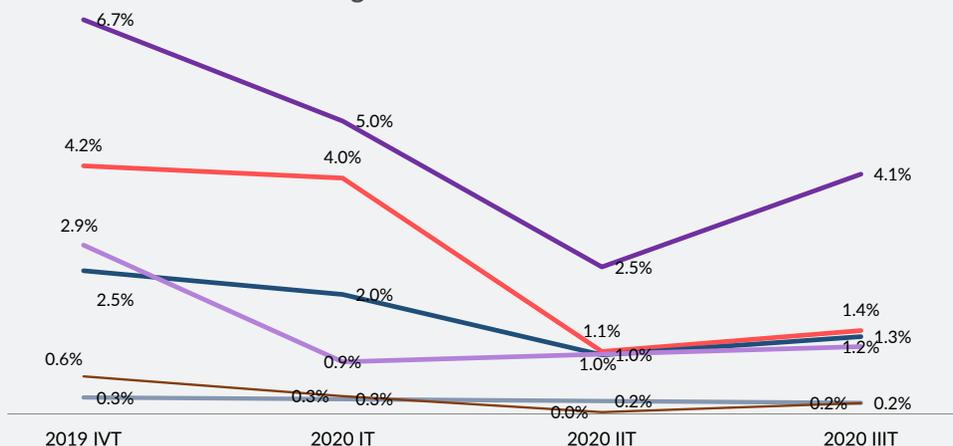
Con una mirada global a las figuras anteriores podríamos señalar dos tendencias: por un lado, un incremento de la proporción de personas, de ambos géneros, pertenecientes a la clase de servicios, que se vieron involucradas en las tareas de cuidado (las mujeres al hacerse cargo de la mayor carga de los cuidados y los hombres como “ayuda”); por otro lado, el mayor peso de las tareas de cuidado entre las mujeres de clase trabajadora, particularmente del sector informal, y la no correspondencia de esta carga entre los trabajadores de la misma clase.

Una de las variables que explica que entre las clases intermedias y la clase de servicios una menor proporción de mujeres esté a cargo de las tareas de cuidado y reproducción social no lo es, como ya vimos, la redistribución con las personas de género masculino, sino que es explicada mayoritariamente por la externalización de dichas tareas en personas que lo realicen al interior del hogar, lo que se conoce como “servicio doméstico”.

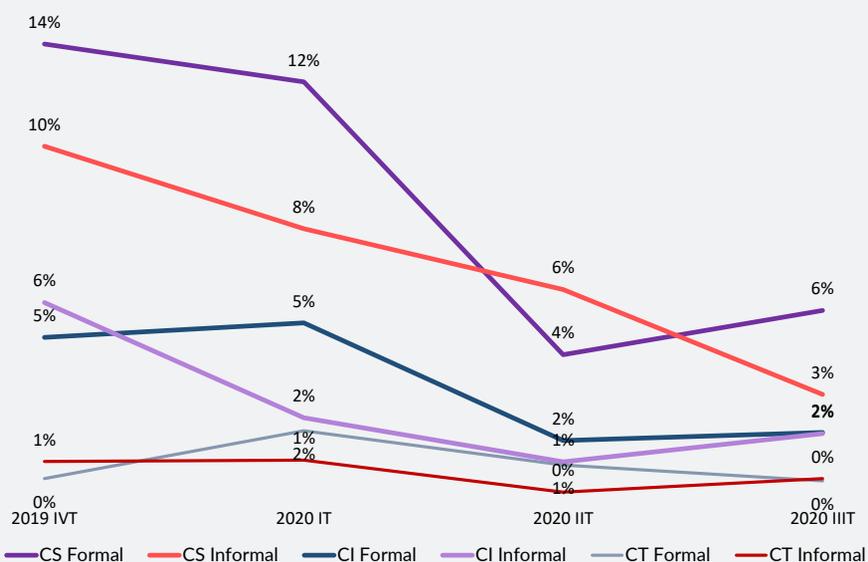
Como cabría esperar esta externalización se da en mayor proporción en la clase de servicios, seguida por la intermedia y casi nula en la clase trabajadora, como se ve en la figura 9.7 observando los datos para el último trimestre del año 2019, que expone la proporción de mujeres activas laboralmente que habitan en hogares donde es una empleada doméstica quien se encarga de la realización de la mayor parte de las tareas de cuidado, en la imagen superior, o que colaboran en dichas tareas, en la imagen inferior.

En ambos casos se observa el fuerte impacto que tuvo la pandemia COVID19 y las medidas de Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio, que limitó los desplazamientos y no permitía el desarrollo de actividades de servicio doméstico de personas no miembros del hogar,

Figura 9.7. Mujeres que habitan en hogares con presencia de servicio doméstico según clase e informalidad.



.... personal de servicio doméstico es el principal encargado de las tareas de cuidado



.... personal de servicio doméstico realiza tareas de cuidado de manera complementaria

Fuente: Elaboración propia a partir de EPH-INDEC elaboradas en el marco del proyecto PISAC-COVID 00014.

en pos de evitar la propagación de los contagios. En este sentido disminuyen a la mitad o menos, tanto la realización de la mayor parte de las tareas como la ayuda, particularmente en la clase de servicio y las clases intermedias, ya que en los dos sectores de clase trabajadora las mujeres no habitan hogares en los cuales se cuente con este tipo de servicio.

De manera sintética los datos presentados evidencian el impacto que tuvieron las medidas de confinamiento que se tomaron para reducir la propagación de los contagios por COVID19 en las dinámicas de producción/reproducción social. Una mayor proporción de mujeres activas laboralmente debió hacerse cargo de las tareas de cuidado, en contextos donde gran parte del trabajo “productivo” pasó a realizarse dentro del hogar, el espacio del trabajo “reproductivo” (sin pago) por excelencia. Esta tendencia recrudesció la doble jornada de las mujeres de clase trabajadora, en particular del sector informal, que habitan hogares en los cuales los varones activos no realizan ni ayudan en las tareas de cuidado y no tienen posibilidad de externalizar esas tareas por medio del servicio doméstico (de hecho, estas mujeres son empleadas en estos empleos). Al mismo tiempo, las mujeres de clase de servicios o clases intermedias debieron hacer frente a la reclusión en el ámbito doméstico, debido principalmente a la imposibilidad de externalizar esas tareas en personal de limpieza y/o instituciones de cuidado.

5. A MODO DE CONCLUSIÓN.

Este capítulo propuso abordar la compleja relación en la esfera productiva/esfera de la reproducción social, analizando la distribución de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres en condición laboral activa, en la Argentina contemporánea. Al hacerlo reconocemos el complejo desafío epistémico, metodológico y político que requiere repensar campos de las ciencias sociales que históricamente se han analizado de manera escindida al replicar la división social y sexual del trabajo entre la esfera productiva (mercado laboral en el ámbito público) y la esfera reproductiva (tareas de cuidado en el ámbito privado). Partimos entonces de una definición de clase social que permita visualizar la desigualdad central del modo de organización social capitalista, combinado con un criterio de informalidad que dé cuenta de la particularidad periférica y heterogénea estructural de nuestro continente. Lo combinamos con la variable género en el análisis de la distribución de tareas de cuidado entre personas laboralmente activas, en pos de comparar hombres y mujeres en igual estado frente a la inserción al mercado de trabajo.

La información analizada nos permitió dar cuenta de la persistencia de una distribución heterogénea y desigual de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, aun cuando ambos se encuentran activos laboralmente. Se pudo observar, a manera sintética y general, que las mujeres tienden a ser quienes se hacen cargo de las tareas de cuidado en mayor proporción, al tiempo que se ocupan de las tareas más “pesadas” al interior del hogar, como la limpieza, mientras que los hombres se ocupan de “hacer las compras – trámites”.

La segmentación por clase y sector de inserción evidenció que no todas las mujeres se encuentran en igualdad de posiciones: son las mujeres de clase trabajadora, y particularmente de clase trabajadora informal, quienes se hacen cargo de la mayor parte de las tareas del hogar, mientras que los hombres de su misma posición son quienes lo hacen en menor proporción.

La pandemia ocasionada por la enfermedad que produce el nuevo coronavirus y las medidas de confinamiento, teletrabajo o “home office” y educación virtual impactaron fuertemente

las dinámicas de la reproducción social, entendida como ese espacio de producción de la vida cotidiana que se da de manera conjunta entre la participación en el espacio público (básicamente por medio del trabajo) y el espacio privado (por medio de la organización de estrategias familiares de vida). En el caso de las mujeres de clase trabajadora vieron profundizada su carga de trabajo en tareas de cuidado, sin posibilidad de externalizar o contar con ayuda. En el caso de la clase de servicios y las clases intermedias, el impacto se debe particularmente a la imposibilidad de externalizar los cuidados, ya sea en instituciones, como las escolares, o en el servicio doméstico. Frente a esto son las mujeres las que tomaron la carga “extra” que implicó, mientras que los hombres lo hicieron en menor grado.

Creemos que el análisis presentado tiene el acierto de mostrar un problema poco abordado: la intersección entre clase, género e informalidad en las dinámicas complejas de la producción/reproducción social. Tiene a su vez el potencial de un trabajo empírico sobre datos de grandes poblaciones en un periodo muy reciente y la limitación de un trabajo exploratorio. Cabe hacerse muchas preguntas que emergen de este trabajo: ¿Las mujeres trabajadoras del sector informal se hacen cargo de las tareas de cuidado por trabajar eventualmente o pocas horas o a la inversa? ¿La carga que implican las tareas de cuidado funciona como limitante de las oportunidades de inserción laboral o esta es reflejo de una dinámica macro-estructural de más largo alcance? ¿Las mujeres de clase de servicio concilian vida doméstica con vida laboral o solamente externalizan? ¿Cuáles son las especificidades de los estratos que convergen en las clases intermedias que dificultan su análisis conjunto?, entre otras preguntas que quedan sin responderse pero que nos abren el camino a pensar políticas que sean capaces de incorporar las desigualdades de género en su formulación y abran el paso a sociedades más igualitarias.

BIBLIOGRAFÍA

- Acemoglu, D. y Robinson, J. (2012). *Why nations fail?: The origins of Power, Prosperity and Poverty*. Crown Business.
- Agenjo Calderón, A. (2013). "Economía feminista: los retos de la sostenibilidad de la vida". *Revista Internacional De Pensamiento Político*, 8, 15-27.
<https://tinyurl.com/2fwte7x3>
- Artavia, M., Benavides, S y Quirós, F. (2020). "Precariedad del empleo como exclusión en Costa Rica" en S. I. Benavides y S.M. Ruesga: *Diálogos sobre socioeconomía: Transformaciones productivas, asimetrías territoriales y exclusión social*. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia.
- Asociación Estatal de Directoras y Gerentes en Servicios Sociales (2021). *XXI Dictamen del Observatorio*.
<https://tinyurl.com/4a7z4pzu>
- Auditoría Superior de la Federación (ASF) (2016). *Informe Individual del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2016*. Auditoría de Desempeño: 16-0-14100-07-0378 378-DE. México: Grupo Funcional Desarrollo Económico.
<https://tinyurl.com/mr2jssen>
- Ayala, L. y B. Pérez (2019). "Resumen capítulo 3. La evolución de la exclusión en España" en Fernández, G. (coord.), *VIII Informe Foessa*. Madrid: Fundación Foessa, pp. 1-12.
<https://tinyurl.com/2djvrwjn>
- Baldassar, L. y L. Merla (2014). *Transnational Families, Migration and the Circulation of Care: understanding mobility and absence in family life*. London and New York: Routledge.
- Barañano, M. y S. Marchetti (2016). "Perspectives on gender, migration and transnational work: joint work of social reproduction and care in Southern Europe". *Investigaciones feministas*, 7(1): 9-33.
- Bauman, Z. (2006). *Vida líquida*. Paidós. Barcelona.
- Beck, U. (2001). *La sociedad del riesgo global*. Siglo Veintiuno de España Editores. Madrid.
- Beijing Platform for Action (BPfA) (2020a). *Gender inequalities in care and consequences on the labour market*. Bruselas: European Institute for Gender Equality.
<https://tinyurl.com/mr3m9dts>
- Beijing Platform for Action (BPfA) (2020b). *Gender inequalities in care and pay in the EU*. Vilnius: European Institute for Gender Equality.
<https://tinyurl.com/5ywn7zad>

- Benería, L. (2010). "Globalization, Women Work and Care Needs: The Urgency of Reconciliation Policies". *North Caroline Law Review*, 88, 1501-1526.
- Bensusán, G. (2019). *Perfil del trabajo doméstico remunerado en México*. Organización Internacional del Trabajo, Oficina de País de la OIT para México y Cuba, México.
<https://tinyurl.com/evy3paz>
- Blau, F. y Kahn, L. (2003). "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap". *Journal of Labor Economics*. 21(1): 106-144.
- Blinder, A. S. (1973). "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates". *Journal of Human Resources*, 8: 436-455.
- Bofill-Poch, S. y Márquez, R. (2020). "Indefensión, injusticia y merecimiento en el colectivo de trabajadoras del hogar: análisis de casos judicializados". *Etnográfica*, 24(1), 225-244.
- Brimblecombe, N., Fernández, J. L., Knapp, M., Rehill, A., Wittenberg, R. (2018). "Review of the international evidence on support for unpaid carers". *Journal of Long-Term Care*, September, 25-40.
- Cabella, W. y Nathan, M. (2018). *Los desafíos de la baja fecundidad en América Latina y el Caribe*. Documento de trabajo del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).
<https://tinyurl.com/2cp53mfn>
- Carrasco, C. (2003). "*La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?*" en *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*. Porto Alegre: Veraz Comunicação.
<https://tinyurl.com/yckrbuux>
- Carrasco, C. (2012). "Economía, trabajos y sostenibilidad de la vida" en Jubeto, Larragaña, Carrasco, León, Herrero, Salazar, De la Cruz y Pérez. *Sostenibilidad de la vida: Aportaciones desde la Economía Solidaria, Feminista y Ecológica* (pp.27-41).
<https://tinyurl.com/2ermbubu>
- Carrasco, C. (2016). "Sostenibilidad de la vida y ceguera patriarcal. Una reflexión necesaria". *Atlánticas Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1(1), 34-57.
<https://tinyurl.com/2nt3hy5k>
- Carvalho, Sandro Sacchet de. (2021). *Retrato dos rendimentos e horas trabalhadas durante a pandemia – Resultados da PNAD Contínua em 2020*. Carta de Conjuntura do IPEA, número 51, nota da conjuntura 4, 2º Trimestre de 2021. IPEA: RJ.
<https://tinyurl.com/3xvsnxd4>

- Castro, C. (2017). Economía feminista para poner fin a la violencia contra las mujeres. <https://tinyurl.com/4s5krp4d>
- Cebollada Gay, M. (2017). *Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, México. <https://tinyurl.com/yc2n5ed3>
- Cebollada Gay, M. (2019). *Trabajo del hogar y trabajo decente en América Latina: Buenas prácticas y aprendizajes para el caso mexicano*. Oficina de País de la OIT para México y Cuba, México. <https://tinyurl.com/ykwj3c4j>
- Cebollada Gay, M. (2021a). *Promover la formalización del trabajo del hogar remunerado en México desde la perspectiva de políticas públicas locales. Acciones realizables en la Ciudad de México para fortalecer la afiliación al programa piloto del IMSS y al régimen permanente*. Oficina de País de la OIT para México y Cuba, México. <https://tinyurl.com/2p8d4ake>
- Cebollada Gay, M. (2021b). *Mecanismos de intermediación laboral en el trabajo del hogar remunerado en la Ciudad de México*. Oficina de País de la OIT para México y Cuba, México. <https://tinyurl.com/2p9e85uc>
- Ceminari, Yanina y Stolkiner, Alicia (2018). *El cuidado social y la organización social del cuidado como categorías claves para el análisis de políticas públicas*. X Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXV Jornadas de Investigación XIV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Centro de Estudios de las Finanzas Públicas (CEFP) (2015). *Régimen de Incorporación Fiscal*. México: Cámara de Diputados. <https://tinyurl.com/2rn996wf>
- Colegio de Contadores Públicos de México (CCPM) (2013). *Boletín de Investigación de la Comisión de Desarrollo Seguridad Social-Sur. Causa y efecto de la Reforma Laboral en el outsourcing*.
- Comisión Económica para América Latina CEPAL. (2020). *La pandemia COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y El Caribe*. Serie Informes COVID-19. <https://tinyurl.com/2p8asxvz>

- Comisión Interamericana de las Mujeres CIM. (2020). *COVID-19 en la vida de las mujeres: Emergencia global de los cuidados*.
<https://tinyurl.com/59wf8hkd>
- Consejo Económico y Social (2020). *El Sistema de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*. Informe 3/2020. Madrid: CES.
<https://tinyurl.com/43y36ben>
- Corbacho, A., Fretes Cibils, V., y Lora E. (editores) (2013). *Recaudar no basta: los impuestos como instrumento de desarrollo*. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D.C.
- Corseuil, C. H., Russo, F. (2021). *A redução no número de entrevistas na PNAD Contínua durante a pandemia e sua influência para a evolução do emprego formal*. Carta de Conjuntura. Número 50, Nota de conjuntura 22, 1º Trimestre de 2021. IPEA: Rio de Janeiro.
<https://tinyurl.com/895tvfnx>
- Costa-Font, J., Zigarette, V. (2014). "Long Term Care Coverage in Europe: A Case for 'Implicit Insurance Partnerships'". *LSE Health*, Working Paper No: 37/2014.
- Crouch, C. (2011). *The Strange non-death of neoliberalism*. Polity Press. Cambridge.
- Daly, M. y J. Lewis (2000). "The Concept of Social Care and the Analysis of Contemporary Welfare States". *British Journal of Sociology*, 51(2): 281-298.
- Danani, C. y Hintze, S. (2011). "Reformas y contrarreformas de la protección social: la seguridad social en la Argentina en la primera década del siglo". *Revista Reflexión Política*, 24, (12), 18-29.
<https://tinyurl.com/yc8jz96y>
- De Baets, Philippe (2003). "The Labour Inspection of Belgium, the United Kingdom and Sweden in a Comparative Perspective". *International Journal of the Sociology of Law*. Volume 31, Issue 1, Pages 35-53.
<https://tinyurl.com/ycxnbzx8>
- De Soto, H. (2000). *O Mistério do Capital*. Rio de Janeiro: Record.
- Deusdad, B., D. Comas-D'Argemir y S. Dziegielewski (2016). "Restructuring Long-Term Care in Spain: The Impact of the Economic Crisis on Social Policies and Social Work Practice". *Journal of Social Service Research*, 42(2): 246-262.
- Diario Oficial de la Federación (DOF) (2012). *Decreto por el que se reforman, adiciona y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*. México: Cámara de Diputados.
<https://tinyurl.com/bde43ft2>

- Diario Oficial de la Federación (DOF) (2015). *Decreto por el que se amplían los beneficios fiscales a los contribuyentes del Régimen de Incorporación Fiscal*. México: Cámara de Diputados.
<https://tinyurl.com/3x9szdm2>
- Díaz Gorfinkel, M., & Elizalde-San Miguel, B. (2021). "La inevitabilidad de los empleos de cuidado: La crisis de la COVID como reflejo de las limitaciones sociales y jurídicas en el sector del empleo del hogar" en *Migraciones*. Publicación Del Instituto Universitario De Estudios Sobre Migraciones, (53), 87-113.
<https://tinyurl.com/h3ds8w5r>
- Díaz, M. y C. Fernández (2016). *Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España*. Ginebra, OIT.
<https://tinyurl.com/4xr458aw>
- Díaz, M. y Martínez-Buján, R. (2018). "Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España". *Panorama Social*, 27: 105-118.
- Dichera, Eugenia; Silvana Galeano Alfonso, Jéscica Pla y Manuel Riveiro (2021). "Clase y género: distribución de ingresos y trabajo reproductivo durante el resquebrajamiento y recomposición del modelo neoliberal en la Argentina (2003- 2019)" en Chávez Molina, Eduardo y Leticia Muñiz Terra, *El Desencuentro, Distancias y diferencias de clase en una Argentina desigual*, Colección CLACSO IIGG. 2021: 96 – 114.
<https://tinyurl.com/7debrsvw>
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). "How Many Jobs Can be Done at Home?" Working Paper 26948. National Bureau of Economic Research.
<https://tinyurl.com/2s46n688>
- Donza, Eduardo (2020). "Escenario laboral del área metropolitana de buenos aires en tiempos de cuarentena", Informe Técnico – Serie Estudios: Impacto Social de las Medidas de Aislamiento Obligatorio por COVID-19 en el AMBA, Observatorio de la Deuda Social Argentina: Buenos Aires, junio 2020.
<https://tinyurl.com/yckdes58>
- Dowling, E. (2021). *The care crisis: what caused it and how can we end it?*. London; New York: Verso.
- Duque, Daniel. (2020). *Decomposição mostra que impacto da pandemia influenciou a renda média positivamente*. Blog IBRE:
<https://tinyurl.com/ykhad5cc>
- Durán, M. A. (2018). *La riqueza invisible del cuidado*. Valencia: Universidad de Valencia.

- Easton, S. (2001). "The Size of the Underground Economy: A Review of the Estimates", Simon Fraser University, January.
<https://tinyurl.com/yeywd7ty>
- England, P., Budig, M., Folbre, N. (2002). "Wages of virtue: The relative pay of care work". *Social Problems*, 49 (4), 455-473.
- Esquivel, V. (2012). "El cuidado infantil en las familias. Un análisis en base a la Encuesta de Uso del Tiempo de la Ciudad de Buenos Aires". En Esquivel, V. Faur, F. y Jelín, E. (ed.). *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*. Ciudad de Buenos Aires: IDES.
- Eurofound (2020). Encuesta europea sobre condiciones de trabajo 2020.
- Faur, E. (comp.) (2017). *Mujeres y varones en la Argentina de hoy: géneros en movimiento*. Ciudad de Buenos Aires: Siglo XXI; Fundación OSDE.
- Federici, S. (2016). *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Traficante de sueños: Buenos Aires.
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Traficantes de Sueños.
- Florez Vaquiro, N. (2019). *Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México*. Organización Internacional del Trabajo Oficina de País de la OIT para México y Cuba, México.
<https://tinyurl.com/4vunwuuu>
- Fondo Monetario Internacional/ IMF (2018). *Shadow Economies Around the World: What Did We Learn Over the Last 20 Years?*, by Leandro Medina and Friedrich Schneider. IMF Working Paper. African Department. Washington D.C.
<https://tinyurl.com/bddh7dc7>
- Fontes, Adriana y Pero, Valéria. (2010). *Desempenho dos microempreendedores no Brasil*. *Revista Economia*, Brasília, v. 12, n. 3, p. 635-665.
- Fontes, Adriana. Pero, Valéria. (2008). "Segmentação do mercado de trabalho e mobilidade de renda entre 2002 e 2007," Anais do XXXVI Encontro Nacional de Economia.
<https://tinyurl.com/ytuuczur>
- Formichella, M., & Krüger, N. (2020). "Pandemia y brechas educativas: reflexiones desde la Economía de la Educación. La investigación en ciencias sociales en tiempos de la pandemia por Covid-19". *Equidad educativa: Segmentación escolar en la localidad de Bahía Blanca*, SCyT, UNS.
<https://tinyurl.com/nx3ssavf>

- Friedman, E., Johnson, S., Kaufmann, D. and Zoido-Lobaton, P. (2000). "Dodging the Grabbing hand: The Determinants of Unofficial Activity in 69 Countries", *Journal of Public Economics*, 76, pp. 459-493.
- García, C. et al. (2011). *Inmigrantes en el servicio doméstico. Determinantes sociales, jurídicos e institucionales en la reorganización del servicio doméstico*, Talasa, Madrid.
- García Sainz, C. (2021). "Conflictos de intereses en la organización social de los cuidados" en *¿QUIÉN CUIDA? aportaciones en torno a la organización social de los cuidados*. EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer.
<https://tinyurl.com/5auv58x7>
- Goldthorpe, J. (2010). *De la sociología. Números, narrativas e integración de la investigación y la teoría*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas y Boletín Oficial del Estado.
- Goldthorpe, J. H., & Heath, A. F. (1992). *Revised class schema 1992. Social and Community Planning Research*.
- González-Ferrer, A. (2011). "Explaining the Labour Performance of Immigrant Women in Spain: The Interplay Between Family, Migration and Legal Trajectories". *International Journal of Comparative Sociology*, 52(1-2): 63-78.
- Gottlieb, C., Poschke, M., Grobovšek, J., & Saltiel, F. (2020). *Working from Home in Developing Countries*. Obtenido de IZA Institute of Labor Economics.
<https://tinyurl.com/5a3eh4py>
- Herrera, G. (2012). "Starting over again? Crisis, gender and social reproduction among Ecuadorian migrants in Spain". *Feminist Economics*, 18(2): 125-148.
- Hessel, P., Keck, W. (2009). *How caring for an adult person affects employment?* Equalsoc. State of the Art Report.
- Hill, T., Thomson, C., Bittman, M., Griffiths, M. (2008). "What kind of jobs help carers combine care and employment?" *Family Matters*, n. 80, 27-32.
- Hinkelammert, F. y Mora, H. (2013). *Hacia una economía para la vida. Preludio a una segunda crítica de la economía política*. 5ta. ed. -- La Habana: Editorial filosofi@.cu: Editorial Caminos.
<https://tinyurl.com/23vyb94v>
- Hobden, C. (2015). *Improving working conditions for domestic workers: organizing, coordinated action and bargaining*. Issue Brief no. 2 - Labour Relations and Collective

Bargaining. Organización Internacional del Trabajo.
<https://tinyurl.com/y5pam6b5>

Hochschild, A. R. (2000). "Global care chains and emotional surplus value". En *On the edge: Living with global capitalism*, editado por W. Hutton and A. Giddens, London: Jonathan Cape: 130-46.

Hochschild, A. (2000). "The Nanny Chain". *The American Prospect*, pp. 1-4, Vol (4).
<https://tinyurl.com/szv48x4r>

Horton, R. (2020). "Offline: COVID-19 is not a pandemic". *The Lancet*, 396, September, 26.

Instituto de Mayores y Servicios Sociales IMSERSO (2021). Información Estadística del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.
<https://tinyurl.com/5ez682fr>

Instituto Nacional de Estadística INE (2018). Módulo Conciliación entre la vida familiar y laboral. España
www.ine.es.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. INEGI. (2020). Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE). México
<https://tinyurl.com/bdzxyfdw>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. INEGI. (2020). Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral (ECOVID-ML). México
<https://tinyurl.com/29y8a728>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. INEGI. (2020). Perspectiva en cifras COVID-19. México.
<https://tinyurl.com/tb4pv6jj>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. INEGI. (2020). Estudio sobre la Demografía de los Negocios (EDN) 2020. México
<https://tinyurl.com/ybhrccff>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. INEGI (2021). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. México
INEGI: <https://tinyurl.com/4mfmsbsx>

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (2019). *Datos abiertos: Series de tiempo. Cifras de empleo: Trabajadores Asegurados*. México: IMSS.
<https://tinyurl.com/35dupe44>

- Izquierdo, A. y Martínez-Buján, R. (2014). "From favourites to 'With no Return': Permanence and Mobility of Latin American Immigration in Spain during the 21st Century". *Canadian Ethnic Studies*, 46(3): 103-130.
- Jelín, E. (2010). *Pan y afectos. La transformación de las familias*. Ciudad de Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Lebrusán Murillo, I. (2019). "Servicio doméstico y actividad de cuidados en el hogar: la encrucijada desde lo privado y lo público". *Lex Social*, 9 (2), 25-46.
- Lexartza, L., Chaves, M.J. y Carcedo, A. (2016). *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC.
<https://tinyurl.com/44k994cb>
- Lightman, N. (2017). "¿Trabajo productivo? Desglose del sector del cuidado desde una perspectiva comparada". *Revista Internacional del Trabajo*, 136 (2), 249-276.
- Loayza, N.V. (2010). "Globalización e informalidad: dos retos para el desarrollo y la integración".
<https://tinyurl.com/2u5cdhtf>
- Lund, F. (2009). "Social Protection and the Informal Economy: Linkages and Good Practices for Poverty Reduction and Empowerment", en OECD: *Promoting Pro-Poor Growth: Social Protection OECD*, Paris, pp. 69-88.
- Mahía, R. (2021). "Los efectos del COVID-19 sobre la inmigración en España: economía, trabajo y condiciones de vida". *Anuario CIDOB de la Inmigración 2020* (enero de 2021), 68-81.
- Maloney, W. F. (2004). "Informality Revisited," *World Development, Elsevier*, vol. 32(7), pp. 1159-1178, July.
- Marcu, S. (2009). "Inmigrantes rumanas en el servicio doméstico y de cuidados de la Comunidad de Madrid". *Estudios Geográficos*, 70: 463-489.
- Martínez-Buján, R. (2014). "¡El trabajo doméstico cuenta! Características y transformaciones del servicio doméstico en España". *Migraciones*, 36, 275-305.
- Martínez-Buján, R. (2019). "Cuidados con sentido común: desafíos, vacíos y contradicciones". *Investigaciones Regionales*, 2(44): 111-124.
- Martínez-Buján, R. y Vega, C. (2021). "El ámbito comunitario en la organización social del cuidado". *Revista Española de Sociología*, 30 (2), a25.
<https://tinyurl.com/mrfhu5ze>

- Martínez Soria, Jesuswaldo et. al. (2017). *Informalidad: implicaciones legislativas y políticas públicas para reducirla*. México: Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República. <https://tinyurl.com/yykhe5t9>
- Martínez Soria, Jesuswaldo y Maritza Rosales Reyes (2017). "Informalidad y segmentación en el mercado de trabajo: implicaciones para el diseño de la política pública" en *Informalidad: implicaciones legislativas y políticas públicas para reducirla*. México: Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República.
- Messina, G. (2016). "Trabajo, uso del tiempo y Estado de bienestar: desigualdades de género en la Argentina". *Laboratorio* (27): 11-32.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2021). Serie de altas y bajas de Cuidadores No Profesionales. España.
- Monroy-Gómez-Franco, L. (2020). *¿Quién puede trabajar desde casa? Evidencia en México*. Documento de trabajo CEEY no. 06 / 2020. Centro de Estudios Espinosa Yglesias. <https://tinyurl.com/4ujmhtcx>
- Montalvo, C. (2020). "El Gobierno asegura que la caída del empleo agrario y doméstico no se debe solo al SMI". *Nius*, 22 de enero de 2020. <https://tinyurl.com/ycks46zw>
- Moré, P. (2013). "La Vuelta de las Internas: Crisis y condiciones laborales en el trabajo de cuidados", *Sociología del Trabajo*, 79: 30-48.
- Moré, P. (2017). *Migraciones y trabajo con personas mayores en las grandes ciudades*. Madrid: CIS.
- Moré, P. (2018). "Los límites del cuidado. Organización de la asistencia a domicilio para personas mayores en Madrid y París". *Revista Internacional de Sociología*, 76(1): e086
- Neri, Marcelo C. y Fontes, Adriana. (2010). "Sector Informal y Políticas Públicas en América Latina – Brasil". En: Konrad Adenauer Stiftung. (Org.). *Sector Informal y Políticas Públicas en América Latina*. Rio de Janeiro: Konrad Adenauer Stiftung, p.67-90.
- Novo Corti, Isabel; Díaz Roldán, Carmen; Ruesga Benito, Santos M. (2021). "Presión y fraude fiscales, predisposición a pagar impuestos y satisfacción personal en España". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 172 (2020): 101-120.
- Oaxaca, R. L. (1973). "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review*, 14: 693-709.

- Offenhenden, M. (2017). "Si hay que romperse una, se rompe". El trabajo del hogar y la reproducción social estratificada. Tesis de Doctorado. Universitat Rovira i Virgili.
- Organización de las Naciones Unidas ONU. (2015). *Informe sobre Desarrollo Humano 2015. Trabajo al servicio del Desarrollo Humano*. Nueva York: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.
<https://tinyurl.com/2rp92ccz>
- Organización de las Naciones Unidas-Mujeres. (2020). *Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de covid-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación*.
<https://tinyurl.com/y2ju8z3n>
- Organización Internacional de las Migraciones. (2012). *Panorama migratorio de América del Sur 2012*. OIM-Argentina.
<https://tinyurl.com/288zewuc>
- Organización Internacional de las Migraciones. (2020). *Informe sobre las migraciones en el mundo 2019*. OIM-Suiza.
<https://tinyurl.com/yc5scu3m>
- Organización Internacional del Trabajo/ILO. (1972). *Employment, incomes and equality: a strategic for increasing productive employment in Kenya*. Geneva: ILO.
<https://tinyurl.com/4k4w5y7r>
- Organización Internacional del Trabajo/ILO. (2002). *El trabajo decente y la economía informal*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 90 Reunión, Ginebra.
<https://tinyurl.com/562uuknb>
- Organización Internacional del Trabajo/ILO. (2009). *Envejecimiento de la población ¿quién se encarga del cuidado?*
<https://tinyurl.com/2pur9wk7>
- Organización Internacional del Trabajo/ILO (2012). *Decent Work Indicators. Concepts and Definitions*, ILO Manuals, May, ILO, Geneva.
<https://tinyurl.com/bddvsmb>
- Organización Internacional del Trabajo/ILO (2013). *Measuring informality: A statistical manual on the informal sector and informal employment*. October, ILO, Geneva.
<https://tinyurl.com/2drxnvt>
- Organización Internacional del Trabajo/ILO (2013). *Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection*. Geneva: ILO.
<https://tinyurl.com/3w7hstxp>

- Organización Internacional del Trabajo/ILO (2013). La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad.
<https://tinyurl.com/27rvrjvb>
- Organización Internacional del Trabajo/ILO (2014). “Transición a la Formalidad en América Latina y el Caribe”, *Panorama Temático Laboral*, n. 1, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. ILO, Ginebra.
<https://tinyurl.com/2vsxyt4b>
- Organización Internacional del Trabajo/ILO (2015). Transition to the formal economy in Latin America and the Caribbean.
<https://tinyurl.com/yckknkf>
- Organización Internacional del Trabajo/ILO (2015). *Panorama laboral 2015*. América Latina y el Caribe. Lima, Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
<https://tinyurl.com/yc5s78w6>
- Organización Internacional del Trabajo/ILO (2016). *El empleo atípico en el mundo*, OIT, Ginebra.
<https://tinyurl.com/4kfnvhyw>
- Organización Internacional del Trabajo/ILO (2016). *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe* Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC.
<https://tinyurl.com/44k994cb>
- Organización Internacional del Trabajo/ILO. (2016). *Casi 80 por ciento de los 18 millones de personas en trabajo doméstico están en la informalidad en América Latina*.
<https://tinyurl.com/3be8akz3>
- Organización Internacional del Trabajo/ILO (2018). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Resumen ejecutivo, Ginebra: OIT.
<https://tinyurl.com/bdex822j>
- Organización Internacional del Trabajo/ILO (2018). *Women and men in the informal economy: A statistical picture*. ILO, Geneva.
<https://tinyurl.com/3ftmmscd>
- Organización Internacional del Trabajo/ILO (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor-Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Ginebra: OIT.
<https://tinyurl.com/4wkzhstn>

- Organización Internacional del Trabajo/ILO. (2020). *Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers*. OIT.
<https://tinyurl.com/ye25tdst>
- Organización Internacional del Trabajo/ILO. (2021). *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*. ILO, Geneva.
<https://tinyurl.com/ychue9ue>
- Organización Internacional del Trabajo/ILO. (2021). *World Employment and Social Outlook The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. ILO, Geneva.
<https://tinyurl.com/2s4fs5wm>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2002). *Measuring the Non-Observed Economy - A Handbook*. International Labor Office/International Monetary Fund/International Statistical Committee of the Commonwealth of Independent States/ OECD Publications Service, Paris.
<https://tinyurl.com/yc3nvfe6>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2009). *Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries*, OECD, Paris.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2011). *Help Wanted? Providing and Paying for Long Term Care*. Paris: OECD.
<https://tinyurl.com/y9pu8rfc>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2011). Estudios económicos de la OCDE: México, 2011. Capítulo 4: Informalidad.
<https://tinyurl.com/2p8cu4jz>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2012). *Information note reducing opportunities for tax non-compliance in the underground economy*, Forum on Tax Administration: SME Compliance Sub-Group, January. OECD Publications, Paris.
<https://tinyurl.com/2ccbfs7p>
- Parella, S. (2021). "El sector del trabajo del hogar y de cuidados en España en tiempos de COVID-19". *Anuario CIDOB de la Inmigración 2020*, p. 102-114.
<https://tinyurl.com/sce3r8ta>
- Parella, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.

- Parreñas, R. (2001). *Servants of Globalization: Woman, Migration and Domestic Work*. California: Stanford University Press.
- Pateman, C. (2018). *El desorden de las mujeres. Democracia, feminismo y teoría política*. Buenos Aires: Editorial Prometeo.
- Paz, J. (2019). "La brecha salarial por género en Argentina: un análisis acerca de la segmentación laboral". *Sociedade e Cultura*, 22(1): 157-17.
- Pedrero, M. (2018). *El trabajo y su medición. Mis tiempos, Antología de estudio sobre trabajo y género*. México: UNAM, Miguel Ángel Porrúa.
- Pérez Orozco, A. (2012). "Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida". *Investigaciones Feministas*, 2, 29-53.
<https://tinyurl.com/4ejsph4u>
- Pérez-Sainz, J. P. (1991). *Informalidad Urbana en América Latina*. Nueva Sociedad. Caracas.
- Pero, V., Machado, D. C, Fontes, A. (2020). "Renda do trabalho e desigualdade na pandemia de Covid-19". En: Mathias, J.F., Saraiva, L.F. (Orgs) *Igual-Desigual: História e Economia das desigualdades antes, durante e após a pandemia*. Hucitec.
- PREALC (1990). *Empleo y equidad: el desafío de los 90*, PREALC, Santiago de Chile.
- Picado G. (2020). *Doce recomendaciones para el programa de trabajadoras del hogar en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)*. Organización Internacional del Trabajo. Oficina de País de la OIT para México y Cuba, México, 2019.
<https://tinyurl.com/2p98n5yp>
- Razavi, S., Staab, S. (2010). "Mucho trabajo y poco salario. Perspectiva internacional de los trabajadores del cuidado". *Revista Internacional del Trabajo*, 129 (4), 449-467.
- Rico, N. (2011). "Crisis del cuidado y políticas públicas: el momento es ahora" en Rico, N; Maldonado, C (ed). *Las familias latinoamericanas interrogadas. Hacia la articulación del diagnóstico, la legislación y las políticas* (pp. 107-120).
<https://tinyurl.com/26ktrxd>
- Rifkin J. (1995). *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. Putnam Publishing Group.
- Riveiro, M. (2020). "Las relaciones de género y clase social en la reproducción de los hogares". En Moreno, J. y Martínez, M. (ed.). *Amores ilícitos, diversidad, desigualdad y filiación*. Alicante: Universidad Miguel Hernández.

- Rodríguez, V., Marcu, S., Martín, E., Fernández-Mayoralas, G., Rojo, F. (2012): "La prestación de cuidados por inmigrantes: relaciones laborales y condiciones de trabajo", en Rodríguez, V. (ed.) *Inmigración y cuidados de mayores en la comunidad de Madrid*. Madrid: BBVA, pp. 309-390.
- Rodríguez, C y Marzonetto, G. (2015). "Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de cuidado en Argentina". *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 8, 105-134.
- Rodrik, D. (2021). "Economics Has another Diversity Problem", *Project Syndicate*, Aug. 9, 2021. <https://tinyurl.com/4kef7pdy>
- Ruesga Benito, S. (1986). "Economía oculta: de la definición y de los métodos de estimación", en Luis Ruiz-Maya (Coord.), *Problemas estadísticos de la economía sumergida*, Instituto Nacional de Estadística, Madrid.
- Ruesga Benito, S.M. (1988). *Al otro lado de la economía*, Editorial Pirámide, Madrid.
- Ruesga, S.M. (1994). "Economía sumergida y fraude fiscal", *Praxis Fiscal. Jurisprudencia y Comentarios*, septiembre, pp. 668-678.
- Ruesga, S. M. (2012). "La financiarización de las relaciones laborales". En: Luis Enrique Alonso y Carlos Rodríguez (Eds.). *La financiarización de las relaciones salariales*. Una perspectiva internacional. Fuhem Ecosocial y los Libros de la Catarata. Madrid.
- Ruesga Benito, S. M. (2017). "Tendencias y políticas recientes en el ámbito internacional en materia de informalidad: trabajo por cuenta propia y regímenes fiscales y de seguridad social", en Martínez Soria, J. (coord.): *Informalidad: implicaciones legislativas y políticas públicas para reducirla*, México: Senado de la República, Instituto Belisario Domínguez. <https://tinyurl.com/pn9h7nkj>
- Ruesga, S. M. (2020). "Informalidad y exclusión social en Latinoamérica" en: Shirley Benavides y Santos M. Ruesga (Editores): *Diálogos sobre Socioeconomía. Transformaciones productivas, asimetrías territoriales y exclusión social*. Tirant Lo Blanch. Valencia.
- Ruesga Benito, S. M, (2021). "La larga marcha de la economía informal en América Latina". *EconomíaUNAM*, vol.15, núm. 53.
- Ruesga Benito, S. M., Carbajo Vasco, D. y Pérez Trujillo, M. (2013). "La economía sumergida y el ciclo económico". *Atlantic Review of Economic*, 2/2013 (enero-junio):1-37. <https://tinyurl.com/mrxsfmb9>

- Ruiz Duran, Clemente (2017). "Políticas de Focalización y requerimientos estructurales para reducir la informalidad" en Martínez Soria, J. (coord.). Martínez Soria, J. (coord.): *Informalidad: implicaciones legislativas y políticas públicas para reducirla*, México: Senado de la República, Instituto Belisario Domínguez.
<https://tinyurl.com/pn9h7nkj>
- Sarasúa, C. (1994). *Criados, nodrizas y amos. El servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño, 1758-1868*. Madrid: Siglo XXI.
- Schneider, F. (2006): "Shadow Economies and Corruption All Over the World: What Do We Really Know?", *IZA Discussion Paper* No. 2315, September.
- Schneider, F. and Enste, D. (2000). "Shadow Economies: Size, Causes, and Consequences", *The Journal of Economic Literature*, 38/1, pp. 77-114.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2014). *Programa de Inspección 2014*. Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.
<https://tinyurl.com/3fp675uy>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2015). *Programa de Inspección 2015*. Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.
<https://tinyurl.com/yc4hnhp8>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2016). *Programa de Inspección 2016*. México: Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.
<https://tinyurl.com/mrp4hxva>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2018). *Programa de Inspección 2018*. México: Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.
<https://tinyurl.com/5xjdh3fc>
- Secretaría de Administración y Finanzas (SAF) (2019). *Régimen de Incorporación Fiscal (RIF)*. México: Gobierno de la Ciudad de México.
- Secretaría de la Administración Tributaria (SAT) (2019). Datos abiertos del SAT. Padrón por régimen. México: Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
<https://tinyurl.com/48exhuwu>
- Solís y M. Boado (Eds.) (2016). *Y sin embargo se mueve... Estratificación social y movilidad intergeneracional de clase en América Latina*. Ciudad de México: Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Thomas, C. (2011). "Deconstruyendo los conceptos de cuidados", en Carrasco, C.; Borderías, C. y Torns, T. (eds). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, Madrid: Catarata.

- Tornarolli, L., Battistón, D., Gasparini, L., Gluzmann, P. (2014). *Exploring Trends in Labor Informality in Latin America, 1990-2010*, Documento de Trabajo, No. 159, Universidad Nacional de La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), La Plata.
- Torns, T. (2011). "La precariedad laboral como norma social del empleo femenino en España", en Guerrero Navarrete, Y., Vara Miranda, M. J., Matilla Quiza, M. J., García Sainz, C., Montero López, P.: *Feminismo y desequilibrios en el mundo actual: Demografía, Trabajo y Ciudadanía*, Madrid: Ediciones de la UAM.
- Ulyssea, G. (2006). "Informalidade no mercado de trabalho brasileiro: uma resenha da literatura". *Brazilian Journal of Political Economy*. 26 (4).
- Vommaro, G. (2019). "Estado y alianzas..., cuarenta años después. Elementos para pensar el giro a la derecha en Argentina". *Revista de Ciencias Sociales*, Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Udelar, 32(44), 43-60.
- Williams, F. (2011). "Towards a Transnational Analysis of the Political Economy of Care". In R. Mahon and F. Robinson (eds.) *Feminist Ethics and Social Policy: Towards a New Global Political Economy of Care*. Vancouver: University of British Columbia Press.
- Wainerman, C. (2005). *La vida cotidiana en las nuevas familias ¿Una revolución estancada?*, Lumiere, Buenos Aires.
- Young, J. (2015). *El vértigo de la modernidad tardía*, Didot. Buenos Aires. Argentina.

LISTADO DE AUTORES

LISTADO DE AUTORES

Santos M. Ruesga. Desde 1993 ejerce como Catedrático de la Universidad Autónoma de Madrid (España). Investiga sobre economía informal, relaciones laborales e instituciones del mercado laboral, en la perspectiva de la Socioeconomía. Ha escrito más de 40 libros, en solitario o compartidos y más de 200 artículos académicos. Ha sido Miembro del Consejo Superior del Instituto Universitario Europeo (2000-2010), de diferentes asociaciones científicas internacionales y de 10 consejos editoriales de revistas académicas internacionales. Es Coordinador del Máster “Desarrollo Económico y Políticas Públicas”, Universidad Autónoma de Madrid (España). Ha impartido docencia en numerosas universidades de Holanda, Alemania, Japón, Estados Unidos, Colombia, Brasil, Perú o México, entre otras.

Laura Pérez Ortiz. Doctora en Economía por la Universidad Autónoma de Madrid, donde es profesora. Su investigación se centra en la socioeconomía del trabajo, en particular, las instituciones del mercado laboral, la negociación colectiva, la calidad del empleo y el trabajo decente y los estudios de género. Perteneció al grupo de investigación SET-LASE en Socioeconomía Laboral y al grupo de investigación FEMGEN enfocado en Estudios Interdisciplinarios de Género y Teoría Feminista. Imparte docencia en el grado de Economía y en los Másteres de Desarrollo Económico y Políticas Públicas y en Estudios Interdisciplinarios de Género, en el Instituto Universitario de Estudios de la Mujer (IUEM) de la UAM.

Clemente Ruiz Durán. Profesor e investigador del Posgrado de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México, con doctorado de la Universidad de Pittsburgh y estudios sobre Economía del Bienestar en Upsala, Suecia. Sus últimas publicaciones analizan las “Cadenas de Valor y Surgimiento de las Ciudades Interactivas”, UNAM, (2021); *Mexico Auto industry its role in the construction of North America GVC*, Universidad de Toronto (2021), *Desarrollo Industrial en América Latina, Handbook of Industrial Development* (2021), “Los desafíos de la transformación productiva en América Latina”, FES (2020). Una de sus principales áreas de análisis ha sido la evolución del mercado laboral en donde conjuntamente con Regina Galhardi publicó el libro, *México: Buenas prácticas para impulsar el trabajo decente. Un acercamiento a través de casos* (OIT 2013).

Fernando Acosta Chávez. Maestro en economía por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y doctorante en economía por la misma institución. Actualmente es subdirector de investigación en el Observatorio Nacional Ciudadano (ONC), organismo de la sociedad civil especializado en temas de seguridad, legalidad y justicia en México. Sus líneas de investigación son: crecimiento y desarrollo económico regional, política social, evaluación y diseño de programas sociales. Análisis de datos de incidencia delictiva y gasto público en seguridad.

Jesuswaldo Martínez Soria. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores del Conacyt, investigador del Instituto Belisario Domínguez del Senado y profesor de asignatura en la Facultad de Economía de la UNAM. Cuenta con doctorado y maestría en economía aplicada por la Universidad Autónoma de Barcelona y licenciatura en economía por la UNAM. Especialista en temas de mercado de trabajo y seguridad social. Entre sus publicaciones destacan dos libros: *Informalidad: implicaciones legislativas y políticas públicas para reducirla* (2017), y *Situación actual y reforma de la seguridad social en México* (2015).

Cristina Linares Pavón. Egresada de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) de la licenciatura en Economía con Mención Honorífica (2013-2018). Actualmente cursa el Máster en Salud Pública en la Universitat Pompeu Fabra (UPF) en Barcelona, España. Durante la licenciatura realizó su servicio social en el Instituto Belisario Domínguez (IBD) en la Dirección General de Investigación Estratégica donde colaboró en las publicaciones “Desempeño, perspectivas e incertidumbre de la economía mexicana, 2016-2018” (2017) y “Perspectiva medio ambiental de los impuestos especiales a las gasolineras” (2017) de la Serie: Temas Estratégicos.

Valéria Pero. Profesora asociada del Instituto de Economía de la Universidad Federal de Río de Janeiro (IE-UFRJ) e investigadora del Centro de Estudios sobre Desigualdad y Desarrollo (CEDE). Tiene un doctorado en Economía de la Universidad Federal de Río de Janeiro en 2002 y ha pasado su año sabático en la Universidad de Paris-Dauphine, Francia, durante 2019/2020. Su principal área de investigación es la Economía Laboral y Social y ha realizado proyectos en dos grandes líneas: (1) mercado laboral y movilidad social y urbana; y (2) pobreza, desigualdad y políticas sociales.

Danielle Carusi Machado. Doctora en Economía por la PUC-Rio (Universidad Católica Pontificia de Río de Janeiro). Profesora Asociada de la Facultad de Economía de la Universidad Federal Fluminense, Investigadora del Centro de Estudios sobre Desigualdad y Desarrollo (CEDE) y del Grupo de Estudio sobre Economía Familiar y de Género (GEFAM). Su investigación se centra principalmente en el campo de la economía aplicada, la economía laboral y el bienestar social.

Adriana Fontes. Doctora en Economía por la UFRJ (Universidad Federal de Río de Janeiro) y economista senior en Macroplan Prospectiva, Strategy & Management. Tiene una maestría en Ingeniería de Producción de COPPE / UFRJ y una licenciatura en Economía de UFRJ. Fue investigadora del Instituto de Estudios del Trabajo y la Sociedad (IETS). Trabaja en proyectos de planificación estratégica, escenarios, diagnósticos socioeconómicos, seguimiento y evaluación de políticas públicas. Coordina, en Macroplan, la serie de estudios sobre Desafíos de Gestión (Estatal y Municipal).

Marta Cebollada Gay. Licenciada en Geografía e Historia por la Universidad de Zaragoza en España. Maestra en Políticas Públicas Comparadas por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Actualmente es Coordinadora Académica de la carrera de Ciencia Política del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), profe-

sora en la licenciatura de Ciencia Política y en la Maestría de Políticas Públicas del ITAM. Su área de investigación es la política pública especialmente en el área laboral con perspectiva de género.

Cristina García Sainz. Profesora titular de sociología en la Universidad Autónoma de Madrid (España). Sus líneas de investigación principales son la sociología del trabajo, la sociología del género y la sociología del tiempo. Últimas publicaciones: “Sociólogas fundadoras, la memoria oculta de la sociología”, en la Revista Española de Sociología (2021); “Conflictos de intereses en la organización social de los cuidados”, Emakunde (2021); “El trabajo de cuidados y doméstico en la senda del desarrollo sostenible”, en Alfaro Amieiro et al. *Agenda 2030. Claves para la transformación sostenible* (2019), Catarata; y “El impacto de la crisis económica en la pobreza de tiempo y la desigualdad de género” (2017).

Paloma Moré Corral. Doctora por la Universidad Complutense de Madrid y Profesora de Sociología en la Universidad de La Coruña. Es miembro del “Equipo de Sociología de las Migraciones (ESOMI) de la UDC y del “Grupo de investigación ‘Charles Babbage’ en Ciencias Sociales del Trabajo” de la UCM. Entre sus últimas publicaciones se encuentran: “Migraciones y cuidados a personas mayores en las grandes ciudades”, (Centro de Investigaciones Sociológicas, 2017) y “Cuidados y crisis del coronavirus: el trabajo invisible que sostiene la vida” (Revista Española de Sociología, 2020). Participa en los proyectos de investigación: “El cuidado importa. Impacto de género en las cuidadoras/es de mayores y dependientes en tiempos de la Covid-19” (CUMADE), dirigido por Dolors Comas d’Argemir, de la Universidad Rovira i Vigili; y “Ser Mujer en el Mercado de Trabajo”, dirigido por María Luisa Molero Marañón de la Universidad Rey Juan Carlos.

Raquel Martínez-Buján. Profesora Contratada Doctora en la Facultad de Sociología de la Universidade da Coruña y Decana de esta entidad desde el año 2017. Su labor investigadora la realiza dentro del grupo ESOMI, Equipo de las sociedades en movimiento (www.esomi.es). Doctora en Sociología (2008, UDC), su trabajo de investigación ha estado orientado a las Migraciones Internacionales, la Sociología del Cuidado y la Familia y el análisis de las Políticas Sociales. En la etapa postdoctoral su investigación ha estado centrada en el análisis de los flujos migratorios femeninos y las necesidades de cuidados dentro de las familias. En la actualidad su trabajo se concentra en analizar el ámbito comunitario de la organización social del cuidado por lo que el foco de su interés se ha trasladado al estudio de la sostenibilidad de la vida y a las estrategias de resistencia desplegadas por las familias transnacionales para afrontar los riesgos sociales.

María Leonela Artavia-Jiménez. Economista, Máster en Estudios Latinoamericanos. Investigadora del mundo del trabajo y en particular del tema de la informalidad, precariedad, trabajo infantil y adolescente, trabajo doméstico y la Economía del Cuidado. Académica de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional de Costa Rica, donde es profesora de Economía Política y responsable del Proyecto Trabajo y Crisis: aportes desde una economía política crítica heterodoxa para la vida y del Programa Sectores Productivos y Desarrollo (SEPRODES).

Shirley Benavides Vindas. Doctora en Economía, especialista en temas de sectores productivos, competitividad, desarrollo y mercados laborales. Catedrática de la Universidad Nacional de Costa Rica, en la cual es directora de la Escuela de Economía e investigadora del Programa Sectores Productivos y Desarrollo (SEPRODES). Conferencista nacional e internacional, escribe sobre sectores productivos, competitividad, desarrollo, PYMES, entre otros. Sus trabajos se han publicado en libros y revistas científicas a nivel nacional e internacional.

Fabiola Quirós Segura. Socióloga, Magister en Planificación con énfasis en Formulación y Gestión de Proyectos Socioeconómicos. Investigadora del Programa Sectores Productivos y Desarrollo (SEPRODES) de la Escuela de Economía y Docente de la Escuela de Sociología de la Universidad Nacional de Costa Rica. Dedicada en los últimos años al estudio del trabajo en el marco de la reflexión de los cuidados.

Jésica Lorena Pla. Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires. Actualmente es Investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, con sede en el Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales - UBA. Es profesora de grado y posgrado en temas de teoría social, mercado de trabajo, desigualdades y en metodología de la investigación. Ha sido profesora invitada en el M.A. Program in Sociology, Friedrich-Schiller-University Jena (Alemania) en el marco del Coimbra Group Scholarship Programme for young professors and researchers from Latin American universities. Ha sido becaria de CLACSO OXFAM y actualmente es Co-Investigadora del proyecto "Re/defining 'essential work': the impact of the COVID-19 pandemic on Venezuelan migrants in Argentina." Financiado por el Social Science Research Council (SSRC) Rapid-Response Grants on Covid-19. Ha escrito numerosos capítulos de libros y artículos en publicaciones indexadas, nacionales e internacionales.

En este libro se abordan los problemas de la informalidad, la precariedad y el trabajo de cuidados. El eje que aúna todos los temas tratados en este volumen gira en torno al bienestar, desde la esfera de la socioeconomía. El papel que juega la informalidad en la vulnerabilidad del trabajador y la necesidad de una agenda de cuidados, son temas imprescindibles en el propio desarrollo de la sociedad y de los sistemas económicos.

Del estudio de la relación entre informalidad, precariedad, género y labores de cuidado surgirán las principales recomendaciones de esta obra: realizar leyes y políticas públicas focalizadas en sectores laborales muy desfavorecidos, como son el trabajo del hogar remunerado y las labores de cuidado. Los trabajos recogidos en este libro evidencian la necesidad de políticas focalizadas de formalización laboral, en buena medida para sectores mayoritariamente ocupados por mujeres y que involucran labores del hogar y de cuidado.



ISBN: 978-607-8620-49-4



9 786078 620494