

International Journal of Human Sciences Research

DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN MÉXICO

Georgina Macías Mora

<https://orcid.org/0000-0002-8293-5859>

José Manuel Barrera Castañeda

<https://orcid.org/0000-0002-2424-6449>

All content in this magazine is licensed under a Creative Commons Attribution License. Attribution-Non-Commercial-Non-Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).



Resumen: Los derechos laborales y de seguridad social para las personas trabajadoras del hogar en México han representado, a lo largo de la historia, una deuda pendiente con este grupo de trabajadores. A pesar de desempeñar un rol esencial en la economía y en el bienestar de las familias mexicanas, sus derechos no han sido plenamente reconocidos. Aun con las modificaciones a las leyes mexicanas desde 2019, estos derechos no se han traducido en beneficios directos para las personas trabajadoras del hogar ni para sus familias. En respuesta a esta problemática, México ha modificado e implementado reformas sustanciales en la legislación laboral y de seguridad social. En la Ley Federal del Trabajo (LFT), se han formalizado derechos como la jornada laboral regulada, el descanso semanal, las vacaciones, la prima vacacional, un salario justo, el aguinaldo, entre otros, así como el establecimiento de normas para prevenir la discriminación y el abuso laboral. En cuanto a la seguridad social y la afiliación al IMSS, en 2019 se implementó un programa piloto para la afiliación al Régimen Obligatorio de las personas trabajadoras del hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que abarca servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos, incapacidades, pensiones y guarderías. Finalmente, en 2024, se incorporará el acceso al INFONAVIT, lo que permitirá a estas personas acceder a créditos para vivienda. A pesar de estos avances significativos en el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras del hogar, los resultados en términos de implementación y adopción han sido modestos. Es prioritario avanzar en la supervisión del cumplimiento de las normas para asegurar una efectiva justicia social para este grupo de trabajadores.

Palabras clave: Personas trabajadoras del hogar, Derechos laborales, Seguridad Social

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, se ha avanzado significativamente en la consideración y protección de los derechos laborales de numerosos sectores. Sin embargo, uno de los ámbitos que ha sido históricamente marginado y desprotegido es el de las personas trabajadoras del hogar. Este grupo, compuesto en su mayoría por mujeres, ha desempeñado un papel crucial en la economía y en el bienestar de los hogares. A pesar de su importancia, la labor doméstica ha sido a menudo invisibilizada, y sus trabajadoras han enfrentado una notable falta de reconocimiento y derechos comparables a los de otros sectores laborales.

Este trabajo tiene como objetivo explorar los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras del hogar, analizando la normatividad vigente que busca mejorar su situación. Se evaluarán las medidas adoptadas para el cumplimiento de las leyes en materia laboral y de seguridad social, con el fin de garantizar un efectivo respeto y protección hacia este grupo de trabajadores.

La relevancia de este estudio radica en la necesidad de reconocer y valorar adecuadamente el trabajo de las personas trabajadoras del hogar, como una labor esencial que sustenta tanto la economía formal como la vida cotidiana. Al centrar la atención en los derechos y la seguridad social de estas personas, se pretende contribuir al desarrollo de políticas más justas y a la promoción de una sociedad más inclusiva y equitativa.

MARCO DE REFERENCIA

El 5 de diciembre de 2018, la SCJN emitió un fallo histórico hacia uno de los grupos más desprotegidos y vulnerables en México, “Las Personas Trabajadoras Del Hogar”, esto a través de la sentencia de un amparo directo 9/2018, en el que se resolvía que el hecho de los patrones no inscribir a las trabajadas

del hogar ante el IMSS constituía un hecho discriminatorio y una violación al derecho humano a la seguridad social (SCJN, 2018).

La incorporación al Régimen Obligatorio del Seguro Social de las Personas Trabajadoras del Hogar se dio a raíz de la sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), donde se declaró inconstitucional el trato diferenciado a este grupo de trabajadores. La primera modificación a la LSS fue que se derogó la fracción II del Artículo 13 (Régimen Voluntario) y se adicionó la fracción IV del Artículo 12 de la LSS (Régimen Obligatorio).

En diciembre de 1978 la CPEUM, fue modificada en el artículo 123, incluyéndose el derecho de las personas a un trabajo digno y socialmente útil:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”

Por varios años el artículo 2 de la Ley Federal de trabajo (LFT) se mantuvo sin cambios, éste desde 1970 establecía:

“Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

En 2012 el presidente de la república presentó una iniciativa de reforma a la LFT, entre los artículos modificados estaba el artículo 2; uno de los objetivos de la iniciativa era el de incorporar la noción de trabajo decente, promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y después de poco más de 30 años dicho artículo incorporó los conceptos de la OIT, como se muestra a continuación.

Como se muestra en la Tabla 1, todos los conceptos relativos al trabajo decente establecidos por la OIT, fueron incorporados en el artículo 2 en la reforma del 2012; y además, se agregaron algunos puntos que protegen el trabajo de las mujeres, para contar, no solo con las mismas oportunidades laborales, sino

reconociendo la existencias de diferencias biológicas entre mujeres y hombres. El tema que se aborda en el presente trabajo y que se agrega en este artículo es la negativa de acceso a la seguridad social como un acto discriminatorio, hecho que posteriormente diera origen al reconocimiento de este derecho de las personas trabajadoras del hogar.

A pesar de que desde 2012 ya existía la definición clara de trabajo digno en la LFT, ésta no se extendería a las personas trabajadoras del hogar, sino hasta la declaratoria de la SCJN, al declarar como inconstitucional el hecho del trato diferenciado entre las personas trabajadoras del hogar respecto de los demás trabajadores, y que esto atentaba contra sus derechos laborales y los dejaba desprotegidos y en estado de vulnerabilidad (SCJN, 2018).

A partir del fallo de la Suprema Corte se vinieron en cascada modificaciones a las Leyes aplicables, Ley Federal del Trabajo (LFT) y Ley del Seguro Social (LSS); instando al Instituto Mexicano del Seguro Social a diseñar y aplicar una prueba piloto, para reconocer los derechos de seguridad social y posteriormente a la adecuación de las leyes respectivas.

ANTECEDENTES

A continuación, se presentan las modificaciones relativas a la seguridad social y específicamente a las que afectan al trabajo de las personas en el hogar, ha sido una lucha larga que comenzó en 1917, derecho que al fin fue reconocido en el 2018. Un largo de camino de 100 años.

- En 1917 nace el artículo 123 constitucional, y por primera vez se reconoce el trabajo de los empleados domésticos como parte de los trabajos que deben regir las leyes laborales. (Rives Sánchez, 2010).

Conceptos establecidos por la OIT para definir el trabajo decente (OIT, n.d.)	Artículo 2 LFT vigente a partir del 30 / 11 / 2012
<ul style="list-style-type: none"> • El respeto a la dignidad humana del trabajador; • No discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; así como el acceso a la seguridad social; • Salario remunerador; • Capacitación continua; • Seguridad e higiene en el trabajo; • Libertad de asociación; • Autonomía y democracia sindical; • Derecho de huelga y contratación colectiva. 	<p>Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p> <p>El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</p> <p>La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres</p>

Tabla 1. Definición “Trabajo Decente” Organización Internacional del Trabajo Vs. Ley Federal del Trabajo

- En 1929 en la fracción XXIX del artículo 123 de la CPEUM, se insta al Estado Mexicano de expedir la Ley del Seguro Social, la cual será de utilidad pública y deberá comprender seguros de Invalidez, Cesación Involuntaria del trabajo, enfermedades, accidentes y otras con fines similares (Rives Sánchez, 2010).
- En 1962 en la LFT nace el Título Sexto, en él se contemplan los trabajos especiales, Título donde en 1970 se reconocería el Trabajo doméstico. (SCJN, 2011).
- En la LFT en 1970 se adiciona el artículo 331 para definir el trabajo doméstico como:

“Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.”
- Así mismo en el artículo 333 se prevé otorgar reposos suficientes para tomar sus alimentos y durante la noche, aunque

- no se especifican de cuánto tiempo. Por último, insta las Comisiones Regionales, fijar un Salario Mínimo Profesional y someter esa propuesta a la Comisión Nacional para los Salarios Mínimos (CONASAMI) para que sea aplicado de forma conjunta con los demás salarios mínimos profesionales. (SCJN, 2011).
- En la LSS en 1974 se amplía la protección para los trabajadores con el seguro de vejez, guarderías y por primera vez considera la posibilidad de extender beneficios a beneficiarios de asegurados al IMSS.
- Aún y cuando desde 1970 se había establecido que las Comisiones Regionales debían hacer un estudio para realizar una propuesta y fijar un salario mínimo profesional a los empleados domésticos; y ante la desaparición de las Comisiones Regionales, en 1988 en la LFT se adiciona el artículo 335 y faculta a la Dirección Técnica de la CONASAMI para hacer la propuesta al Consejo de

Representantes de dicha Comisión y autorizar y aplicar este a los empleados domésticos.

- El 10 de septiembre de 2010, nace el Centro Nacional de Capacitación profesional y Liderazgo para las empleadas del hogar, A.C. (CACEH), fundada por Marca Migra, siendo ésta la primera agrupación de empleadas del hogar en México, creada con el objetivo de profesionalizar el trabajo del hogar a través de la capacitación técnica, política y de investigación.
- El 16 de junio de 2011, se aprueba el “Convenio 189-OIT sobre el trabajo decente para las y los trabajadores domésticos” (Convenio Sobre Las Trabajadoras y Los Trabajadores Domésticos, 2011).
- El 30 de noviembre de 2012 se modifica el artículo 333 de la LFT, para agregar el concepto de descanso nocturno, descanso entre la jornada matutina y la vespertina; así como, el descanso semanal. Así mismo se cambió el concepto de “proporcionar un local” respecto del lugar para los trabajadores domésticos para descansar, por el concepto de “proporcionar habitación” (SCJN, 2011).
- El 30 de agosto de 2015, se crea el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar, primero en México en el ramo, con 100 integrantes (Flores Vaquiro, 2019).
- El 5 de diciembre de 2018 la SCJN en amparo directo, declara inconstitucional, el hecho del trato diferenciado de los trabajadores domésticos, respecto del resto de los trabajadores, además en la misma sentencia, instruye al IMSS realizar las modificaciones necesarias

para incluir a dichos trabajadores al Régimen Obligatorio del Seguro Social (SCJN, 2018).

- De marzo de 2019 a junio de 2020, se lleva a cabo la 1ª fase de la prueba piloto para incorporar a las personas trabajadoras del hogar al Régimen Obligatorio del Seguro Social. (Reglas de Carácter General Para Prueba Piloto de La Incorporación de Los Trabajadores Domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social, 2019).
- En mayo de 2019 el Capítulo XIII de la LFT cambia su nombre de “Trabajadores domésticos” a “Personas Trabajadoras del Hogar” (Ley Federal Del Trabajo, 2023)
- El 2 de julio de 2019 se realiza la primera modificación a la Ley del Seguro Social, incorporando a las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio (artículo 12 IV), y eliminado de la incorporación voluntaria al régimen voluntario de estos empleados (artículo 13 II, derogado) (Ley Del Seguro Social, 2023).
- El 23 de diciembre del 2020, por primera vez la CONASAMI incluye en el listado de trabajos profesionales el puesto “Trabajador del hogar”, mismo que comenzará a ser vigente el 1 de enero del 2021 (Salarios Mínimos Generales y Profesionales que habrán de regir a partir del 1 de enero de 2021, 2020).
- De julio de 2020 a junio de 2022, se llevó a cabo la 2ª fase de la prueba piloto para incorporar a las personas trabajadoras del hogar al Régimen Obligatorio del Seguro Social, con importantes mejoras en la plataforma (Reglas de Carácter General de La Prueba Piloto Fase II para la Incorporación de las Personas Trabajadoras Del Hogar al Régimen Obligatorio del Seguro Social, 2020).

- El 16 de noviembre de 2022 Se modifica la LSS para crear el Capítulo XI Personas Trabajadoras del Hogar, dentro del Título II Del Régimen Obligatorio, para reglamentar las condiciones de inscripción, baja, pago de cuotas, entre otras disposiciones (Ley Del Seguro Social, 2023).

DESARROLLO

DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Una persona trabajadora del hogar de acuerdo con lo establecido en la LFT es:

“Artículo 331. 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 importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades.

II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.

III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.”

Con lo anterior se identifican 3 tipos de personas trabajadoras del hogar:

1. Aquellas que residen en el mismo lugar en donde realizan sus actividades.

2. Aquellas que no residen en el lugar en donde realizan sus actividades.

3. Aquellas que laboran para varios empleadores y no residen en el domicilio de ninguno de ellos.

Lo anterior es importante definirlo ya que las prestaciones están sujetas a jornadas y días laborados, más adelante se abordarán cada una de ellas.

Cabe hacer mención que al igual que para los demás trabajadores está regulado y prohibido el trabajo para menores de 15 años, con jornada máxima de 6h diarias, entre otras restricciones.

Aunque en un inicio la declaratoria de la SCJN del 2018, establece que el trato diferenciado de las personas trabajadoras del hogar respecto de los demás trabajadores es discriminatorio, es vital reconocer que las condiciones laborales bajo las cuales trabajan son diferentes; por citar un ejemplo, el descanso entre jornada matutina y vespertina se da regularmente en el mismo lugar de trabajo y puede confundirse con facilidad si se está a disposición del empleador, cuando este hecho es determinante para considerar si se está dentro de la jornada de trabajo o dentro del descanso.

Por lo anterior, a continuación, se abordan las condiciones laborales de los demás trabajadores y las diferencias consideradas en la LFT, contenidas en el “Capítulo XIII. De las Personas Trabajadoras del Hogar” (Ley Federal Del Trabajo, 2023).

SALARIO

La CONASAMI dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), es la responsable de revisar y actualizar los salarios mínimos generales (SMG) y profesionales (SMP), cuando la realidad económica nacional así lo requiera, regularmente esta actualización se hace cada año; sin embargo han existido casos en los

cuales se han actualizado más de una vez durante el año, tal es el caso en el 2017 que hubo dos actualizaciones: en enero y en diciembre, y en 2015 con tres cambios: en enero, abril y octubre.

Los puestos de trabajo contenidos en la tabla de SMP son aquellos que requiere una profesión, oficio o especialidad para realizar el trabajo encomendado, esto de acuerdo con lo establecido en la LFT en su artículo 93, tal es el caso de las personas trabajadoras del hogar, que desde el 2021 aparecen en dicha tabla, como se muestra a continuación en la Tabla 2:

Año	SMP (56 Trabajador (a) del hogar)	
	Zona libre de la frontera	Resto del país
2021	213.39	154.03
2022	260.34	187.92
2023	312.41	225.50
2024	374.89	270.60

Tabla 2. Salario Mínimo Profesional para la persona trabajadora del hogar

Elaboración propia. STPS. CONASAMI 2021 – 2024

Para efectos de aseguramiento se debe reportar al Seguro Social el Salario Base de Cotización, mismo que servirá para calcular las cuotas obrero-patronales, para los demás trabajadores el factor de integración se calcula en función a las prestaciones otorgadas por patrones a los trabajadores, siendo el factor menor 0.0493 (artículo 27 y 32 LSS).

En el artículo 239G de la LSS se establece que el factor de integración a utilizar en las personas trabajadoras del hogar lo determinará el Consejo Técnico del IMSS en base a las prestaciones establecidas y tendrá el objetivo de vigilar y promover el equilibrio financiero de todos los ramos de aseguramiento. El 25 de abril del 2023 el Consejo Técnico del IMSS en acuerdo 105/2023 determinó 0.33 como factor de integración para las empleadas del hogar y dio instrucciones a las oficinas encargadas de implementar el aplicativo para la determinación de las cuotas, una vez que

se capture el salario pagado por el empleador, se aplique el factor de integración (0.33) y posteriormente se realice el cálculo de las cuotas a cargo del trabajador y del empleador, y con ello materializar las disposiciones de la LSS realizadas el 16 de noviembre del 2022 (Acuerdo Para Determinar Factor de Integración, 2023).

Conforme a lo anterior el Salario Diario Integrado para el 2024, para efectos del pago de cuotas al IMSS, quedaría como sigue:

Año	SMP Integrado (56 Trabajador (a) del hogar)	
	Zona libre de la frontera	Resto del país
2024	498.60	359.90

Tabla 3. Salario Mínimo Profesional Integrado. Persona Trabajadora del Hogar

AGUINALDO

La LFT en el artículo 87 establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos, además que en el caso de que no se labore el año completo este deberá pagarse de forma proporcional a los días laborados durante el año de calendario.

Los días en que exista suspensión temporal de la relación laboral deben disminuirse del total de días, para calcular el monto a pagar por aguinaldo, ya que por estos días el patrón no estará obligado a pagar salarios. Dichas causales están enlistadas en el artículo 42 de la LFT, entre estos están la enfermedad contagiosa del trabajador, la enfermedad del trabajador que no constituya un riesgo de trabajo, el arresto del trabajador, la falta sin justificación, entre otros el trabajador no asista a laborar.

Una vez determinados los días laborados por cada trabajador, se determinarán los días que le corresponden de aguinaldo, considerando que de haber trabajado los 365 días del año le hubiesen correspondido los 15 días establecidos en la Ley.

El salario que debe considerarse para pagar el aguinaldo es aquel que se identifica como “salario base, tabulado, cuota diaria”, conforme a lo establecido en el artículo 82 de la LFT, así mismo lo ha definido la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Tesis Aislada Registro 162231, Novena Época.

Para las personas trabajadores del hogar, de acuerdo con lo establecido en el artículo 334 Bis de la LFT, tendrán derecho a recibir aguinaldo conforme a las disposiciones de la misma ley, por lo que aplicarán las condiciones mencionadas anteriormente; sin embargo, para aquellos que solo hayan laborado algunos días de la semana, se deberá determinar de acuerdo con los días trabajados, como se muestra en la Tabla 4.

Salario Diario	Días laborados por semana	Días de aguinaldo proporcionales	Aguinaldo a pagar (15 días) Art. 87 LFT
270.60	1	3	676.50
270.60	2	5	1,353.00
270.60	3	8	2,029.50
270.60	4	10	2,706.00
270.60	5	13	3,382.50
270.60	6	15	4,059.00

Tabla 4. Cálculo de Aguinaldo conforme a los días trabajados para las personas trabajadoras del hogar
Elaboración propia. Cálculo de aguinaldo de acuerdo con días laborados

Considerando el Salario Mínimo Profesional vigente a partir del 1 de enero 2024.

Así mismo, se deberá considerar que si la persona no laboró todo el año deberá calcularse de forma proporcional al tiempo laborado, es decir, si laboraba 6 días a la semana, pero comenzó a laborar el 1 de junio, su aguinaldo solamente será de \$ 2,029.50

VACACIONES

Conforme a lo establecido en los artículos 76 al 79 de la LFT a partir del cumplimiento de un año de servicios el trabajador, tendrá el derecho a disfrutar de un periodo continuo de descanso equivalente a 12 días por el primer año, mismo que se aumentará en dos días hasta llegar a 20, posteriormente se incrementará dos días cada cinco años, como se muestra en la tabla 5:

Años de servicio	Días de vacaciones
1	12
2	14
3	16
4	18
5	20
6 - 10	22
11 - 15	24
16 - 20	26
21 - 25	28
26 - 30	30
Aumento de 2 días, cada 5 años	

Tabla 5. Días a disfrutar de vacaciones conforme a años de servicio cumplidos
Elaboración propia. Fuente: (Ley Federal Del Trabajo, 2023)

Así mismo deberá considerarse que conforme al artículo 81, estos días deberán ser notificados y programados por el patrón durante los 6 meses siguiente al cumplimiento de los años de servicio, mediante una constancia que será entregada al trabajador. Posteriormente a este plazo, el trabajador estará en el supuesto de hacer exigible el cumplimiento de esta prestación.

Cabe hacer mención que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración (artículo 79 de la LFT), es decir, no se acepta el pago de dichos días, sino que debe otorgarse dicho periodo de descanso, con goce de sueldo del 100%, respecto de los días que le corresponde, de acuerdo con la antigüedad del trabajador. Solamente bajo el supuesto

de terminación de la relación laboral, entonces deberá pagarse la parte proporcional equivalente al tiempo de los servicios prestados.

Lo aplicable a los trabajadores del hogar, se estará a lo dispuesto en el artículo 336Bis, el que establece que le será aplicable las mismas disposiciones para los demás trabajadores – Título Tercero, Capítulo IV – es decir, las reglas anteriormente mencionadas.

Solamente se habrá de aplicar la excepción para las personas trabajadoras del hogar que laboran menos de 6 días a la semana, de acuerdo con lo mostrado en la tabla 6.

PRIMA VACACIONAL

La prima vacacional es un porcentaje adicional que no debe ser menor al 25% sobre el monto equivalente al salario que corresponda a la cantidad calculada por los días de vacaciones por el salario diario.

Solo habría que mencionar que, de acuerdo a lo establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el registro 2019162, Tesis: I.16o.T.15 L (10a.), publicada el 25 de enero del 2019, el hecho de pagar la prima vacacional no es prueba suficiente de que se hayan disfrutado las vacaciones, ya que como lo menciona la misma Tesis, se trata de dos figuras jurídicas diferentes, por lo que el patrón deberá conservar el documento probatorio del disfrute de vacaciones por parte del trabajador.

La prima vacacional para las personas trabajadoras del hogar se calculará bajo las mismas bases comentadas anteriormente.

JORNADA LABORAL Y DESCANSO SEMANAL

La jornada laboral es el tiempo durante el cual un trabajador está a disposición del patrón para realizar su trabajo (artículo 58 LFT). Esta puede ser diurna, nocturna o mixta, con una duración máxima de 8 horas, 7 horas y 7 horas y medias respectivamente. Lo que lleva a concluir que la jornada máxima semanal será de 48 horas; está permitido al patrón y al trabajador distribuir las horas semanales durante los días de la semana con el objetivo de permitir el descanso del sábado por la tarde al trabajador.

Derivado de lo anterior al laborar la jornada máxima durante los 6 días, se tendrá derecho al descanso semanal de 1 día al menos, esto conforme a lo establecido en la LFT, artículos 69 y 70.

Para el caso de los menores de edad la jornada máxima será de 6 horas diarias, en ningún caso podrán trabajar en domingo y no laborarán tiempo extra.

En todo momento se debe considerar lo establecido en el artículo 5 fracción III, la jornada laboral no debe ser excesiva, esto lo consideraría inhumana.

Para el caso de las personas trabajadoras del hogar, la jornada laboral deberá quedar estipulada, en el contrato que celebren empleador y trabajador, además deberá de considerarse lo siguiente:

- Al igual que los demás trabajadores la jornada máxima será de 8 horas diarias y para los menores – de 16 y 17 años – será de 6 horas diarias.
- Deberán disfrutar al menos de un descanso nocturno de 9 horas consecutivas y un descanso de al menos 3 horas entre actividades matutinas y vespertinas. Lo anterior definiría una jornada de 12 horas al día; sin embargo, se establece que la jornada máxima es de 8 horas diarias, por lo que, las 3 horas

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE TRABAJO A LA SEMANA	DÍAS DE TRABAJO AL AÑO	DÍAS DE VACACIONES
1	1	52	2
	2	104	4
	3	156	6
	4	208	8
	5	260	10
	6	312	12
2	1	52	2
	2	104	5
	3	156	7
	4	208	9
	5	260	12
	6	312	14
3	1	52	3
	2	104	5
	3	156	8
	4	208	11
	5	260	13
	6	312	16
4	1	52	3
	2	104	6
	3	156	9
	4	208	12
	5	260	15
	6	312	18
5	1	52	3
	2	104	7
	3	156	10
	4	208	13
	5	260	17
	6	312	20
6 - 10	1	52	4
	2	104	7
	3	156	11
	4	208	15
	5	260	18
	6	312	22
11 - 15	1	52	4
	2	104	8
	3	156	12
	4	208	16
	5	260	20
	6	312	24
16 - 20	1	52	4
	2	104	9
	3	156	13
	4	208	17
	5	260	22
	6	312	26

Tabla 6. Cálculo de vacaciones respecto de los días de trabajo a la semana para las personas trabajadoras del hogar

Elaboración propia. Artículo 76 – 79 y 339Bis (Ley Federal Del Trabajo, 2023)

restantes en el caso de trabajarlas se considerarían horas extras.

- Lo anterior solamente sería posible si se demuestra que la persona trabajadora del hogar no dispone libremente de ese tiempo y permanece a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de la familia.

- Lo anterior ha sido determinado por la SCJN, en la Tesis: 2a./J. 3/2011 (10a.), la que a la letra establece lo siguiente “de ahí que si el empleado permanece en la casa habitación más de 8 horas no significa, necesariamente, que el periodo excedente constituya tiempo extra”.

En el caso de determinarse la existencia de Tiempo Extra, éste deberá pagarse conforme a lo establecido en los artículos 58 y 68 de la LFT, en los cuales se menciona la extensión de la jornada laboral, cuando así lo requiera el patrón, y la forma en que éste deberá pagarse; se deberán contabilizar semanalmente y las primeras 9 horas laboradas se pagarán al doble del salario y las que excedan de éstas al triple del salario que corresponda.

- Las personas trabajadoras del hogar tendrán el derecho a disfrutar de un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que preferiblemente será el sábado por la tarde y el domingo. Podrán acordar las partes para acumular los descansos de medios días de dos semanas; en ningún caso, dejará de disfrutar al menos un día por semana.

DESCANSO OBLIGATORIO EN DÍAS FESTIVOS

Los días de descanso obligatorio son los establecidos en el artículo 74 de la LFT: 1° de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración al 5 de febrero, tercer lunes de marzo en conmemoración al 21 de marzo, 1° de mayo, 16 de septiembre, tercer lunes de noviembre en conmemoración al 20 de noviembre, 1° de diciembre de cada seis años cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, 25 de diciembre y el que determinen las leyes federales y locales electorales en caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. En el caso de que haga necesario laborar cualquiera de los días mencionados anteriormente, el pago correspondiente al trabajador será adicional a su salario recibido un 200% adicional del salario que le hubiese correspondido.

Para las personas trabajadoras del hogar, aplicará la misma regla anteriormente mencionada, según lo establecido en el artículo 336 de la misma Ley.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES (PTU)

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es un derecho consignado en la LFT en el Título III Condiciones de Trabajo, Capítulo VIII, en los artículos 117 al 131 se encuentran las normas generales de quienes, procedimiento, exentos, etc. Respecto de esta prestación.

Para las personas trabajadoras del hogar el artículo 127 fracción VI, establece que estos no participarán de las utilidades, lo anterior obedece a que de acuerdo con la propia definición de trabajo del hogar (artículo 331) “es cuando una persona presta servicio de aseo, asistencia u otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral, en la que no importe para la persona empleadora un

beneficio económico directo dicho servicio” (Ley Federal Del Trabajo, 2023)

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

La terminación de la relación laboral puede ser propiciada por una decisión voluntaria o por un hecho fortuito, desde el cual cesan los efectos de la misma, puede ser individual o colectiva, la primera obedece a un hecho que solo afecta a una persona (trabajador) quien por decisión propia o situación personal hace que esa relación se dé por concluida, (Art. 53 fracción I, II, III Y IV), y la segunda se da por situaciones que afectan a la totalidad de los trabajadores, es decir terminación colectiva de la relación laboral (fracción V); estas se enumeran a continuación (Ley Federal Del Trabajo, 2023)

- El mutuo consentimiento de las partes
- La muerte del trabajador
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 (Casos en que puede ser por tiempo determinado)
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
- Los casos a que se refiere el artículo 434. (Causas de terminación colectiva de la relación laboral)
- Otra forma de disolver el vínculo entre patrón y trabajador es la rescisión, al que el acto unilateral sea del trabajador o del patrón, cuando alguno de estos ha cometido alguna de las faltas previstas en la Ley en los artículos 47 o 51 respectivamente.
- En el caso de los patronos cuando el trabajador ha incurrido en una falta de las enlistadas en el artículo 47 de la Ley, el

patrón quedará eximido de indemnizar al trabajador en los términos estipulados en la misma, en el caso de que patrón no compruebe la falta cometida, entonces deberá indemnizar al trabajador en términos establecidos, o en su caso reinstalar al trabajador en su trabajo si así lo dicta la resolución del Juez Laboral.

Para las personas trabajadoras del hogar en los artículos 342 y 343 para la terminación de la relación laboral se consideran las siguientes reglas (Ley Federal Del Trabajo, 2023):

- Las personas trabajadoras del hogar podrán dar por terminada la relación laboral siempre que lo hagan con ocho días de anticipación.
- El empleador podrá concluir la relación laboral siempre que lo haga con 30 días de anticipación, y además deberá pagar la indemnización que consistirá en lo siguiente:
- En ningún caso se tendrá derecho a la reinstalación, es decir es derecho del empleador continuar con la relación laboral, siempre que lo haga en el plazo mencionado anteriormente.
- Si la relación laboral fuera por tiempo determinado menor a un año deberá pagar el equivalente a la mitad de los salarios del tiempo de los servicios prestados.
- Si la relación laboral fuera por tiempo determinado mayor a un año deberá pagar 6 meses por el primer año y 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.
- Si la relación fuese por tiempo indeterminado, pagará veinte días de salario por cada año de servicio prestado.

- En todos los casos se deberá adicionar el pago de tres meses de salario correspondiente a la indemnización considerada en el artículo 48 de la LFT.
- Al pagar las indemnizaciones laborales, se deberá atender lo dispuesto en los artículos 84 y 89 de la LFT, que establece que las indemnizaciones deberán pagarse al salario integrado, es decir, calcular el salario integrado y en esto se sumarán el salario cuota diaria, gratificaciones, percepciones, comisiones, primas, todas las cantidades que se paguen al trabajador por su trabajo.
- Para las personas trabajadoras del hogar al menos se deberán sumar el aguinaldo y la prima vacacional.

LA SEGURIDAD SOCIAL, DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

LA SEGURIDAD SOCIAL

Existen varios ordenamientos internacionales sobre seguridad social, donde se plasma la seguridad social como un derecho universal, es decir, es para todos los individuos, sin embargo para algunos autores, el acceso a la seguridad social debe ser de forma diferenciada, algunas veces como un derecho legal y otras como un derecho natural (Palacio, 2019), en nuestro país, la seguridad social nació como un derecho del trabajo, y principalmente así se ha mantenido, aunque en los últimos años se han implementado varios instrumentos para extender los beneficios a aquellos que no están sujetos a una relación laboral formal, como son la pensión para adultos mayores por ejemplo (Knoll, 2022).

El derecho a la protección de la salud establecido en la Constitución en el artículo 4º es un derecho de todos los mexicanos, y cuando las personas no cuenten con seguridad social que la proporcione, es Estado deberá instrumentar el sistema de salud que lo proporcione, así como las bases modalidades, y además esta debe garantizar la atención integral y ser gratuita (H. Congreso de la Unión, 2022).

Mucho han hecho las diferentes esferas de gobierno, sobre todo la federal y estatal, para definir bases que otorguen seguridad a todas las personas, la realidad es que la seguridad social, nació ligada al trabajo; y gran parte de ella, así se ha mantenido a lo largo de los años, incluso desde 1974 en el mismo artículo 123 Apartado A fracción XXIX fue así como en el artículo 123 Constitucional Apartado A. en la fracción A la letra establece lo siguiente:

“Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.”

En el artículo 2 (LSS) se establece la finalidad del seguro social que es de “garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizado por el Estado” (Ley del Seguro Social, 2023).

La LSS contempla dos regímenes: Obligatorio y Voluntario, ambos cubren contingencias y otorgan prestaciones en especie y en dinero, en formas y condiciones previstas en la misma, a quienes se incorporan y a sus beneficiarios, conforme a lo siguiente:

El régimen obligatorio, conforme a lo que estable el artículo 11 de la LSS, comprende los seguros de:

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

Todos los trabajadores sujetos a una relación laboral, exista o no contrato de trabajo tienen el derecho de recibir las prestaciones que otorga el Seguro Social, esto a través de la obligatoriedad registrarse y posteriormente inscribir a sus trabajadores (artículo 15), lo que le permite al trabajador acceder a todos los seguros y prestaciones que cada uno de ellos otorga, conforme a lo que establece la propia Ley (Ley Del Seguro Social, 2023)

LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

En la mayoría de los países de América del Sur se comenzó a establecer la obligatoriedad de la cotización a los sistemas de seguridad social para las personas trabajadoras del hogar, a través de los sistemas nacionales generales

especiales, siempre en el sistema voluntario, incluso en México; estos sistemas reconocen en todos los casos menores prestaciones para las personas trabajadoras del hogar, la Organización Internacional del Trabajo en el 2016, reconoció que cobertura de estos esquemas era ineficaz (Lexartza et al., 2016).

A partir de lo anterior, varios países en su mayoría de América del sur comenzaron a impulsar transformaciones, todas a partir del Convenio 189 emitido por la OIT y a su vez ratificado por varios países, México lo hizo el 3 de julio del 2020 (Convenio Sobre Las Trabajadoras y Los Trabajadores Domésticos, 2011).

Aún y cuando la ratificación del Convenio de la OIT por México se llevó a cabo en julio de 2020, se comenzaron los cambios en la legislación laboral a partir del reconocimiento que hizo la SCJN en diciembre de 2018 respecto del trato discriminatorio de las personas trabajadoras del hogar por el trato diferenciado respecto de la seguridad social. Se hace el desglose de los cambios en las leyes en el apartado de antecedentes.

Antes de la modificación la LSS consideraba a los “Trabajadores domésticos” dentro de la Incorporación voluntaria (LSS, 2018)

RÉGIMEN OBLIGATORIO (ART. 12)	<ul style="list-style-type: none">1. Trabajadores (Art. 20 y 21 LFT) Sujetos a una relación laboral2. Socios de sociedades cooperativas3. Los determinados por Decreto por el Ejecutivo Federal
INCORPORACIÓN VOLUNTARIA (ART. 13)	<ul style="list-style-type: none">1. Trabajadores en Industrias familiares, independientes2. Trabajadores domésticos3. Ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios4. Patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio5. Trabajadores al servicio de administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios no comprendidas en otras leyes o decretos

Hasta antes del 2 de julio de 2019, era decisión del empleador otorgarle seguridad social a la persona trabajadora del hogar. Si así lo decidía realizaba la inscripción del trabajador a través de un convenio con el IMSS, este debía tener vigencia anual y se pagaba de forma adelantada, consideraba

solamente prestaciones en especie de los seguros de: Enfermedad y Maternidad, Invalidez y Vida, Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, quedando pendientes las prestaciones en dinero de estos seguros y las prestaciones en dinero y en especie de los seguros de Guardería y de Riesgos de Trabajo,

RÉGIMEN OBLIGATORIO	RÉGIMEN OBLIGATORIO (ART. 12)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajadores (Art. 20 y 21 LFT) Sujetos a una relación laboral 2. Socios de sociedades cooperativas 3. Los determinados por Decreto por el Ejecutivo Federal 4. Personas trabajadoras del hogar
	INCORPORACIÓN VOLUNTARIA (ART. 13)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los trabajadores independientes o por cuenta propia 2. Derogada 3. Derogada 4. Derogada 5. Trabajadores al servicio de administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios no comprendidas en otras leyes o decretos
	CONTINUACIÓN VOLUNTARIA (ART. 218)	Quienes deseen continuar en el Régimen Obligatorio del SS, con la finalidad de seguir cotizando en el Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, y éste haga causado baja podrá hacerlo, siempre que formulen solicitud dentro de los 12 meses siguientes a su baja, pague las cuotas que le correspondan conforme a lo establecido en el artículo 218 de la LSS y haya cotizado al menos 52 semanas en los 5 años anteriores a su solicitud de continuación.
RÉGIMEN VOLUNTARIO	SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA (ART. 240 - 245)	Derecho de todas las familias a un seguro de salud para su familia, a través de un convenio con el IMSS para cubrir prestaciones en especie del Seguro de Enfermedad y Maternidad. Pago anual de acuerdo al grupo de edad.
	SEGUROS ADICIONALES (ART. 246 - 250)	Para satisfacer las prestaciones económicas pactadas en contratos cuando son superiores a las de la misma naturaleza que establece el régimen obligatorio del SS: Aumento de cuantías, disminución de edad para el disfrute de prestaciones, todas aquellas que se traduzcan en coberturas y prestaciones superiores a las legales.
	OTROS SEGUROS (250A - 250B)	El IMSS Previo acuerdo del Consejo Técnico, podrá otorgar coberturas de seguros de vida y otras, exclusivamente a favor de las personas, grupos o núcleos de población de menores ingresos, que determine el Gobierno Federal, como sujetos de solidaridad social con las sumas aseguradas, y condiciones que este último establezca. Así mismo y previo acuerdo del Consejo Técnico podrá hacer uso de infraestructura y servicios a solicitud del Gobierno Federal en apoyo a programas de combate a la marginación. En todos los casos el Gobierno Federal deberá proveer recursos a efecto de cubrir dichas coberturas, según los seguros que se deban prestar.

Cuadro 1. Regímenes de Aseguramiento. Ley del Seguro Social

artículos 13 y 222 (Ley Del Seguro Social, 2019).

Dicho de otra manera, la protección que recibían las personas trabajadoras del hogar era solo atención y protección de la salud. Sin embargo, aunque esto, cumplía con la CPEUM, de proporcionar salud, al no tener

el carácter de obligatorio, no cumplía su objetivo.

El primer cambio en la Ley del Seguro Social (julio 2019), fue el reconocimiento de la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio, quedando como sigue: (LSS, 2019)

RÉGIMEN OBLIGATORIO (ART. 12)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajadores (Art. 20 y 21 LFT) Sujetos a una relación laboral 2. Socios de sociedades cooperativas 3. Los determinados por Decreto por el Ejecutivo Federal 4. Personas trabajadoras del hogar
INCORPORACIÓN VOLUNTARIA (ART. 13)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajadores en Industrias familiares, independientes 2. Derogada 3. Ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios 4. Patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio 5. Trabajadores al servicio de administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios no comprendidas en otras leyes o decretos

Con esta modificación se reconocía la obligatoriedad de incorporar a las personas trabajadoras del hogar al Régimen obligatorio del seguro social, y con ello recibir todas las prestaciones en especie y en dinero que cada seguro otorga, de acuerdo con lo especificado en el artículo 11 de la misma Ley.

ANÁLISIS DE PRUEBAS PILOTO Y AVANCE

Fase 1:

Este programa se publicó el 18 de febrero del 2018, en la plataforma digital del IMSS, mediante un documento de ocho páginas que incluye los siguientes temas:

- Antecedentes del programa.
- Objetivos, beneficiarios, cobertura y sujetos de aseguramiento.
- Procedimiento para llevar a cabo la incorporación de la persona trabajadora del hogar.
- Modelo para calcular la cuota mensual que debe aportar el empleador.
- Medios de difusión de dicho programa y formas para obtener asesoría.
- Requisitos para realizar el procedimiento de incorporación.
- Acuerdo mediante el cual, el Consejo Técnico del IMSS crea la prueba piloto y establece las reglas de operación de este.

Fase 2:

Las organizaciones y sindicatos de personas trabajadoras del hogar jugaron un papel importante en esta tarea, pero también insuficiente, algunas de ellas el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), el Centro Nacional para Capacitación Profesional y Liderazgo de los Empleados del Hogar, A.C., el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la Asociación Women In Informal Employment Globalizing and

Organizing (WIEGO), entre otras.

El 21 de enero del 2020, el Senado de la República ratifica el Convenio 189 de la OIT, comprometiendo al Gobierno Mexicano a reconocer ante este organismo internacional a ratificar y adoptar el Convenio, situación que se dio el 3 de julio del mismo año, esto le significó para México que debería modificar en lo necesario su legislación para incorporar en ella los términos del Convenio.

Aunque ya había habido avances significativos en el 2019, aún había un pendiente importante, y fue así como el 16 de noviembre del 2022 se publicó en el Diario Oficial de la Federación las modificaciones a la LSS incorporado en el Título II “DEL RÉGIMEN OBLIGATORIO” el Capítulo XI “DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR” para regular este trabajo ya que sus características son diferentes a las de los demás trabajadores.

Dichas modificaciones establecen lo siguiente:

1. Define de forma puntual quienes se consideran trabajadoras del hogar: considera a quienes trabajan y viven en el domicilio, quienes trabajan y no viven en el domicilio y aquellas que trabajan para diferentes personas y no viven con ninguno de ellos.
2. Obligaciones de persona empleadora:
 - Registrar e inscribir a la persona trabajadora del hogar por los días que labore en el mes.
 - El Instituto calculará las cuotas y la persona empleadora deberá retener la cuota que corresponda al trabajador y enterarla de manera conjunta con la que le corresponda a ella.
 - Pagar las cuotas en formatos impresos o a través de la aplicación proporcionada por el Instituto.

- Las cuotas del primer mes deberán efectuarse por mensualidades vencidas.
- Las cuotas de los meses siguientes se harán de forma anticipada, y será opción de la persona empleadora, hacerlo mensual, bimestral, semestral o anual.
- Los derechos del trabajador en el SS estarán vigentes desde el primer día de aseguramiento y hasta el último día del mes, siempre y cuando el monto que se entere sea al menos el valor del SBC mínimo integrado para la Ciudad de México, por los días de cobertura, en caso contrario, el trabajador solo quedará cubierto los días que el empleador haya reportado.

3. El aseguramiento termina al concluir la relación laboral que le dio origen, por falta de entero de cuotas, la persona empleadora deberá presentar aviso al Instituto.

4. En caso de existir incapacidad, se deberán cubrir solo las correspondientes al seguro de retiro, esto conforme al art. 31 fracción IV de la LSS.

5. Las personas trabajadoras del hogar que realicen esta actividad de forma ocasional o esporádica podrán incorporarse al régimen obligatorio, según lo establece el Art. 13 fracción I de la LSS.

6. El factor de integración del SBC deberá considerar días de descanso y vacaciones, para efectos de la LSS, el Consejo Técnico lo determinará, con la finalidad de vigilar y promover el equilibrio financiero de los ramos de aseguramiento.

La inscripción de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio se hizo en dos pruebas piloto, y posteriormente ya evaluadas éstas, el régimen de las personas trabajadoras del hogar, funciona al 100% de acuerdo a la normativa del IMSS, dichas fases consideraron las siguientes fechas:

- 1ª fase: marzo 2019 – noviembre 2020
- 2ª fase: diciembre 2020 – abril 2023
- A partir de abril del 2023 ya no se considera prueba piloto

AVANCES EN EL RECONOCIMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Antes de las modificaciones a la legislación para el reconocimiento de la seguridad social para las personas trabajadoras del hogar, el acceso a la salud estaba a cargo de los empleadores, quienes, si así lo consideraban, incorporaban al Régimen Voluntario del Seguro Social (artículos 13 y 222 LSS) a sus trabajadores. Al inicio de la prueba piloto en marzo del 2019 se encontraban afiliados en este Régimen 3,775 personas, las cuales fueron disminuyendo, hasta desaparecer en el 2022, como se muestra en la Tabla 7.

FECHA	Personas inscritas
mar-19	3,775
dic-19	2,020
jun-20	626
dic-20	199
jun-21	151
dic-21	136
jun-22	116
oct-22	0

Tabla 7. Personas Trabajadoras del Hogar Inscritas en el Régimen Voluntario LSS

Elaboración propia. Consulta Dinámica (CUBOS). IMSS

A continuación, se muestran los avances en la incorporación al Régimen Obligatorio del Seguro Social de las personas trabajadoras del hogar, del inicio de la 1er prueba piloto a junio del 2024.

Aún y cuando se muestra un incremento sostenido en el número de incorporaciones al régimen obligatorio del seguro social de las

personas trabajadoras del hogar (Gráfica 1), cabe hacer mención que, a marzo del 2024, solo representa el 2.62% del total de personas identificadas por el INEGI que realizan un trabajo doméstico remunerado; si bien es cierto existe un incremento, también es insuficiente para inferir que hay avances significativos en la implementación de las normas relativas al Trabajo de las personas del hogar.

Derecho a un crédito para vivienda para las INFONAVIT de las personas trabajadoras del hogar.

Al iniciar las modificaciones a las leyes que permitirían el acceso a los beneficios de seguridad social a las personas trabajadoras del hogar, los relativos a otorgar créditos para la vivienda, quedaron pendientes, lo único fue lo establecido en el artículo transitorio Vigésimo Quinto del Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo del 2019, el cual establece lo siguiente:

“Vigésimo Quinto. Personas trabajadoras del hogar. La fracción IV del artículo 337 del presente Decreto en materia de trabajo del hogar iniciará su vigencia una vez que se aprueben y entren en vigor las adecuaciones normativas necesarias para la incorporación formal de las personas trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio de seguridad social, conforme a la resolución del Amparo Directo 9/2018 (relacionado con el Amparo Directo 8/2018), emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Aquellos trabajadores del hogar que se encuentren inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social no les será aplicable los artículos 338 y 339 de esta Ley”

Para efectos del INFONAVIT, fue hasta el 1 de enero del 2024, que se comenzó a cotizar en el Seguro de Vivienda para las personas trabajadoras del hogar, ya que fue hasta ese momento que se adecuaron los sistemas para que los patrones pagaran de forma conjunta con las cotizaciones al IMSS y al INFONAVIT, esto permitirá en los plazos y condiciones establecidas por el Instituto acceder a créditos

para vivienda, además de al igual que los trabajadores independientes podrán hacer aportaciones voluntarias a su cuenta de vivienda para incrementar su saldo, lo anterior conforme a lo establecido en el artículo 146 de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

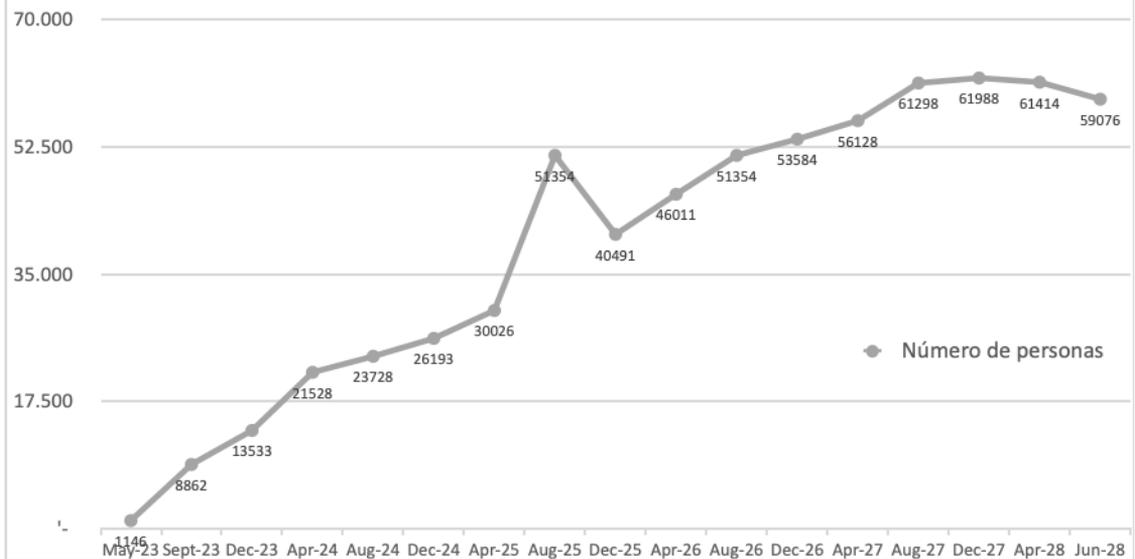
Los compromisos contraídos por México ante la Organización Internacional del Trabajo para modificar su legislación y ofrecer seguridad social al grupo de personas dedicadas al trabajo del hogar remunerado se ha cumplido; sin embargo, también queda de evidencia, que no existe un puntual seguimiento del cumplimiento de la normativa.

La desigualdad persiste en la Cobertura de Seguridad Social, a pesar de la actualización de normas laborales y de seguridad social, la cobertura efectiva para las personas trabajadoras del hogar sigue siendo alarmantemente baja, con solo un 2.62% de estos trabajadores teniendo acceso a seguridad social. Este dato revela una brecha significativa entre la normativa establecida y su aplicación real, subrayando que las reformas aún no han tenido un impacto tangible en la mejora de las condiciones de vida y laborales de este grupo.

La falta de avance en la cobertura de seguridad social puede deberse a una implementación deficiente de las normativas existentes. A pesar de la modernización de las leyes, es crucial que se refuercen los mecanismos de supervisión y se promueva una mayor educación sobre derechos y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores del hogar. Sin un seguimiento efectivo, las normas no se traducen en mejoras reales.

La actualización normativa por sí sola no es suficiente. Es imperativo desarrollar e implementar estrategias integrales que aborden tanto los aspectos legales como prácticos de la seguridad social. Esto incluye incentivos para

GRÁFICA 1. NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR AFILIADAS AL RÉGIMEN OBLIGATORIO DEL SEGURO SOCIAL (MAYO 2019 - JUNIO 2024)



Elaboración propia. Datos abiertos IMSS. Mapa interactivo (2019 – 2024)

FECHA	Personas trabajadoras del hogar (INEGI, ENOE)	Personas trabajadoras del hogar afiliadas al RO del SS	% de Personas trabajadoras del hogar afiliadas al Régimen Obligatorio del SS
dic-19	2,317,660	13,533	0.58%
dic-20	2,045,611	26,193	1.28%
dic-21	2,115,588	40,491	1.91%
dic-22	2,263,000	53,584	2.37%
dic-23	2,360,390	61,988	2.63%
mar-24	2,334,596	61,202	2.62%

Tabla 8. Porcentaje de Personas trabajadoras del hogar incorporadas al Régimen Obligatorio del Seguro Social
Elaboración propia. INEGI (ENOE 2019 – 2024), IMSS (Datos abiertos 2019 – 2024).

los empleadores, facilidades administrativas para el registro de trabajadores, y campañas de sensibilización que promuevan la importancia de la seguridad social para este sector.

Es necesario adoptar políticas que garanticen una inclusión real de las personas trabajadoras del hogar en el sistema de seguridad social. Las políticas deben ser inclusivas, adaptadas a la naturaleza particular del trabajo doméstico, y garantizar un acceso equitativo a los beneficios y servicios de seguridad social.

Los trabajadores del hogar deben ser empoderados con conocimientos sobre sus

derechos y cómo acceder a los beneficios de seguridad social. La educación y el asesoramiento juegan un papel crucial en la promoción de su participación activa en el sistema de seguridad social.

Finalmente, es necesario un proceso de revisión y ajuste continuo de las políticas y normas laborales. La situación actual indica que las medidas adoptadas hasta ahora necesitan ajustes y un enfoque más dinámico para asegurar que las reformas sean efectivas y respondan a las realidades cambiantes del mercado laboral y las necesidades de los trabajadores del hogar.

REFERENCIAS

- Acuerdo para determinar factor de integración, Pub. L. No. ACDO.AS2.HCT.250423/105.P.DIR, IMSS (2023). <https://acuerospublicos.imss.gob.mx/listar/105%2F2023>
- Flores Vaquiro, N. (2019). Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México. *Organización Internacional Del Trabajo*.
- H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2022, noviembre 18). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS*. <https://xww.Diputados.Gob.Mx/LeyesBiblio/Pdf/CPEUM.Pdf>.
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (2024). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LIFNVT.pdf>
- Ley del Seguro Social, DOF (2023). <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
- Ley Federal del Trabajo, DOF (2023). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Salarios mínimos generales y profesionales que habrán de regir a partir del 1 de enero de 2021, DOF (2020). https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608587&fecha=23/12/2020#gsc.tab=0
- Reglas de carácter general para prueba piloto de la Incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social, Pub. L. No. ACDO.AS2.HCT.300119/53.P.DIR, Consejo Técnico del IMSS (2019). https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5555925&fecha=29/03/2019#gsc.tab=0
- Reglas de carácter general de la Prueba piloto fase II para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social, Pub. L. No. ACDO.AS2.HCT.220720/190.P.DIR, Consejo Técnico del IMSS (2020). https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5599363&fecha=31/08/2020#gsc.tab=0
- Knoll, A. (2022). *Função política e social do direito e teorias da constituição*. Atena Editora. <https://doi.org/10.22533/at.ed.813222601>
- Lexartza, L., Chaves, M. J., & Carcedo, A. (2016). *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe* (Organización Internacional del Trabajo & Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Eds.; Primera). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_480352.pdf
- OIT. (n.d.). *El programa de Trabajo Decente de la OIT*. Retrieved January 10, 2024, from <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, Pub. L. No. 189, NORMLEX (2011). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- Palacio, M. (2019). Efectos del incremento en la esperanza de vida y años de cotización de los sistemas de pensiones mexicano. *Universidad Autónoma de Coahuila*. <http://www.economia.uadec.mx/pdfs/tesis/MariaPalacios.pdf>
- Rives Sánchez, R. (2010). *La reforma constitucional en México* (Primera). Universidad Nacional Autónoma de México. <http://ru.juridicas.unam.mx:80/xmlui/handle/123456789/11712>
- SCJN. (2011). *Ley Federal del Trabajo* (Primera edición, Vol. 1). https://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/FIHSKIMM8KTNL9RGR4UR5GGND18USS.pdf
- SCJN. (2018). *Amparo Directo 9/2018*.