
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD XOCHIMILCO

División de Ciencias Sociales y Humanidades

**EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA SEGURIDAD
SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN MÉXICO:
EL PROGRAMA PILOTO DEL IMSS
(2019- 2021)**

**T R A B A J O T E R M I N A L P A R A O B T E N E R E L
T Í T U L O D E
L I C E N C I A D A E N P O L Í T I C A Y G E S T I Ó N S O C I A L**

P R E S E N T A:
BETSABÉ MONSERRAT DURÁN HERRERA

ASESORA:
DRA. MARY ROSARIA GOLDSMITH CONNELLY

ÍNDICE

Introducción.....pag.4

Capítulo 1. Acciones legislativas, judiciales y gubernamentales.....pag. 5

1.1 Ley Federal del Trabajo

1.2 Ley del Seguro Social

1.3 Convenio 189 – Recomendación 201

Capítulo 2. Organizaciones de las Trabajadoras del Hogar.....pag.15

2.1 Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH)

2.2 Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar
(SINACTRAHO)

2.3 Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar
(CONLACTRAHO)

2.4 Federación Internacional de Trabajadores del Hogar

Capítulo 3. Condiciones de las Trabajadoras del Hogar Remuneradas en México.....pag. 22

3.1 ¿Quiénes son? ¿Cuántas son?

3.2 Condiciones laborales

3.3 Discriminación

Capítulo 4. Contraste de Políticas Públicas en materia de Seguridad Social, implementadas en algunos países de América Latina.....pag. 36

Capítulo 5. Evaluación de diseño al Programa Piloto para la Incorporación de las Trabajadoras del Hogar al Régimen Obligatorio del Seguro Soci.....pag.41

5.1 Características del programa

5.2 Preguntas del diseño

5.3 Informe general de la evaluación de diseño del Programa Piloto

5.4 Recomendaciones

Conclusiones.....pag. 57

Referencias.....pag. 58

Anexos.....pag.61

INTRODUCCIÓN

El reconocimiento del derecho a la seguridad social es fundamental para las y los trabajadores, un derecho recientemente reconocido al sector de las trabajadoras del hogar remuneradas, que da inicio a una serie de reformas y tratados para ir construyendo vías que logren asegurarles una vida laboral digna. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, al cuarto trimestre del 2020, hay 2,151,661 personas trabajadoras del hogar, de las cuales el 90.15% (1, 939,623) son mujeres y 9.85% (212.038) hombres. Las condiciones que las trabajadoras del hogar enfrentan carecen de igualdad en comparación con los beneficios y derechos que otros trabajadores y trabajadoras de otros sectores tienen, debido a la falta de acciones para asegurarles una vida laboral que no carezca de derechos como la seguridad social, contratos escritos, garantías de pensión, posibilidad de ahorro y guarderías para sus hijos. Por ello, este trabajo parte de las bases que sustentan el inicio de las reformas en la Ley Federal del Trabajo, Ley de Seguridad Social y el Convenio 189 complementado por la Recomendación 201, también enunciando las organizaciones que se han dedicado a realizar actividades de apoyo para promover los derechos laborales de las trabajadoras, como la sindicalización, realizando campañas y talleres para que ellas conozcan sus derechos, así mismo identificando como afectan las condiciones laborales en la calidad de vida de las trabajadoras presentando características sociodemográficas que den cuenta a la falta de acciones para lograr igualdad laboral y erradicar por completo la discriminación por la actividad que realizan. Posteriormente se presentan las experiencias en materia de seguridad social en países de América Latina y el Caribe que son parte del Convenio 189 y por ultimo realizado una evaluación de diseño al Programa Piloto de Incorporación al Régimen Obligatorio del Seguro Social, que tiene como objetivo garantizar a los trabajadores domésticos el derecho a la salud y la seguridad social, mediante la regulación de una primera fase para establecer un régimen especial opcional de seguridad social que ampare los seguros del Régimen Obligatorio del Seguro Social.

Capítulo 1. Acciones legislativas, judiciales y gubernamentales

El presente capítulo señala las bases que sustentan y dan total validez a las acciones que poco a poco se han logrado en materia laboral y por ende a la seguridad social. Como primer paso, la ley federal del trabajo en México nos presenta las formas en que se han ido modificando y adaptando cada una de las reformas para lograr el objetivo de una vida laboral digna de las trabajadoras del hogar, destacando los principales artículos y describir el contenido de los artículos que se encuentran vigentes, posteriormente y por los objetivos de esta investigación, se presenta la ley de seguridad social donde se establecen los lineamientos para validar la incorporación de las trabajadoras del hogar al IMSS y para complementar la razón de ser de las reformas anteriores se presenta el Convenio 189 y la Recomendación 201, quienes fijan los lineamiento propuestos para que las trabajadoras del hogar gocen de los mismos derechos que los trabajadores de otros sectores.

1.1 Ley Federal del Trabajo

Las leyes se han adaptado conforme la sociedad va evolucionando, estas tienen como objetivo principal que, independientemente de la actividad que se realice, las y los trabajadores gocen los mismos derechos. Aunque debemos señalar que con respecto a las trabajadoras del hogar remuneradas aún existen brechas de desigualdad debido a que no disponen de los mismos derechos que los trabajadores de otros sectores tienen.

Los avances han sido mínimos en la Ley Federal del Trabajo, debido a que las reformas no han dado pasos gigantados para lograr asegurarles una vida laboral digna, es en 1970 cuando se introduce el término “trabajador doméstico” y en vez de considerar la exclusión de la jornada de ocho horas se incorporó un artículo que dejaba mucho que desear debido a que solo iba orientado a estipular que los trabajadores debían tener un tiempo justo para ingerir alimentos y solo una alternativa a la regulación de jornada que consistía en que pudieran descansar en la noche.

Es hasta 2012 cuando en el artículo 333 se intenta regular los periodos de jornada laboral, donde solamente a los trabajadores que viven en casa de sus empleadores, donde implícitamente es trabajar doce horas pero “compensándolo” con descanso de un día y medio, mientras que en el artículo 338 se establecía que el empleador tenía la obligación de pagar a la trabajadora del hogar en caso de enfermedad el salario que le correspondía hasta por un mes y darle atención médica, en caso de que la enfermedad fuera crónica y si la trabajadora tenía seis meses laborando con el empleador este tenía que proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial. Por último el artículo 339 establecía que el empleador tenía que pagar los gastos del sepelio en caso de que la trabajadora falleciera.

Las reformas que son modificaciones parciales y totales a la Constitución por medio de órganos especiales y procedimientos definidos en la Ley y que por un momento suenan ambiguas, con resultados deficientes ya que de cierta manera las reformas en esta materia seguían limitando la plena garantía de una vida laboral digna. Posterior a esto en 2015 se hicieron reformas a los artículos 333 y 336, nuevamente haciendo referencia a la jornada laboral y días de descanso

Actualmente la Ley Federal del Trabajo dedica el capítulo XIII, reformado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de julio de 2019 denominándolo “Personas Trabajadoras del Hogar”, estipulando en el Artículo 331:

“Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, 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”.

Complementado por trece artículos vigentes, en su mayoría reformados y adicionados en 2019, estipulando derechos y consideraciones a las trabajadoras del hogar. En el artículo 331 Bis adicionado el 2 de julio de 2019, prohíbe la contratación para el trabajo del hogar de adolescentes menores de quince años de edad. Y cuando se contrate a mayores de quince años, el empleador deberá

- I. Solicitar certificado médico expedido por una institución de salud pública por lo menos dos veces al año.
- II. Fijar jornadas laborales que no excedan, bajo ninguna circunstancia, las seis horas diarias de labor y treinta y seis horas semanales.
- III. Evitar la contratación de personas adolescentes mayores de quince años que no hayan concluido cuando menos la educación secundaria, a excepción de que la persona empleadora se haga cargo de que finalice la misma.

Y si habita en el domicilio del empleador este deberá garantizar que el espacio en donde se labore sea seguro.

El Artículo 331 Ter adicionado el 2 de julio de 2019, fija el contrato por escrito con el trabajador del hogar que incluya: 1. El nombre y apellidos de la persona empleadora y de la persona trabajadora del hogar; 2. La dirección del lugar de trabajo habitual; 3. La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración; 4. El tipo de trabajo por realizar; 5. La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos; 6. Las horas de trabajo; 7. Las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diario y semanal; 8. El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda; 9. Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, y 10. Las herramientas de trabajo que serán brindadas para el correcto desempeño de las actividades laborales. También establece que con respecto a los contratos con personas trabajadoras del hogar migrantes no habrá distinción de condición.

Con respecto a los alimentos que deben consumir las personas trabajadoras del hogar estos deben ser higiénico, nutritivos que cuenten con la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo de la persona empleadora. En caso de que la persona empleadora requiera que la trabajadora del hogar utilice uniforme o ropa de trabajo, el costo de los mismos quedará a cargo de la persona empleadora.

Un punto importante de este artículo es que refiere a prohibir todo tipo de discriminación y actos que vulneren la dignidad de las trabajadoras del hogar.

El Artículo 332 reformado el 2 de julio de 2019 indica quienes no son consideradas trabajadora del hogar: 1. Quien realice trabajo del hogar únicamente de forma ocasional o esporádica. 2. Quien preste servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos.

El Artículo 333 con reformas del 2012 y la más reciente de 2019 estipula el horario de descanso dejando como mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas, en horario nocturno será de mínimo nueve horas consecutivas siempre y cuando residan en el domicilio donde realicen sus actividades.

El Artículo 334 está enfocado a la garantía de que las personas empleadoras proveerán de alimentos a las personas trabajadoras del hogar y las que residan en el domicilio donde realizan sus actividades también deben contar con habitación, todo esto sin afectar el sueldo del trabajador. El salario podrá efectuarse a través de transferencia bancaria o cualquier otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento de la persona trabajadora del hogar interesada.

El artículo 334 Bis, que indica las prestaciones que deben gozar, como:

- ✓ Vacaciones
- ✓ Prima vacacional
- ✓ Pago de días de descanso

- ✓ Acceso obligatorio a la seguridad social
- ✓ Aguinaldo
- ✓ Y Cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes

El Artículo 335 indica que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a las personas trabajadoras del hogar.

El Artículo 336 estipula que las trabajadoras del hogar tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo y el Artículo 336 Bis nos habla de las vacaciones otorgadas mientras se rijan por el Título Tercero, Capítulo IV de esta misma Ley.

Artículo 337 expone las obligaciones de los empleadores: I. Guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra. II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes. IV. Inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.

En el Artículo 337 Bis integra a las personas migrantes trabajadoras del hogar además de lo estipulado en el capítulo XIII, se registrarán por las disposiciones de los artículos 28, 28 A de esta Ley, en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y en las demás disposiciones jurídicas aplicables.

Los Artículo 338, 339 y 340 fueron derogados.

El Artículo 341 considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas que se den por motivos de violencia de género en el trabajo de manera explícita y discriminación conforme lo establecido en el artículo 1°. de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y la legislación aplicable.

En el Artículo 342 dice que la persona trabajadora del hogar deberá avisar con ocho días de anticipación a la empleadora que terminará la relación de trabajo. Y por último el Artículo 343 la persona empleadora podrá dar por terminada dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del trabajo; y en cualquier tiempo la relación laboral, dando aviso a la persona trabajadora del hogar con ocho días de anticipación pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50. (LFT, 2021)

Sin duda a pesar que se han ido reformando algunos artículos no dejan de marcar una gran desigualdad frente a los derechos de otros trabajadores, los esfuerzos marcan un avance y la vez un retroceso debido a que cuando se logra avanzar en un aspecto se interponen limitantes en otros.

1.2 Ley del Seguro Social

Ante todo esto la Ley de Seguridad Social juega un papel importante y central para seguir desarrollando todo este entramado. Principalmente porque la seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, atención médica especializada, poder acceder a medios de subsistencia, pensiones y servicios que provean bienestar colectivo e individual.

A pesar de todo esto existe una exclusión en esta misma ley desde 1943 donde no se incluye a las trabajadoras del hogar al régimen obligatorio mientras que en la legislación laboral el empleador tenía la obligación de brindarle atención médica a la trabajadora del hogar en caso de que enfermara, posteriormente en 1973 se permite la inscripción voluntaria al régimen obligatorio pero con la limitante de que solo se podía hacer en periodos eventuales, en 1995 se restringe la cobertura de las prestaciones con respecto a los seguros de riesgos de trabajo y enfermedades, estipulando que el pago tendría que ser anual dando como resultado un retroceso a lo que ya se había reformado aunado a esto el inscripción seguía siendo voluntaria y por ende la empleadora o empleador seguía omitiendo esta obligación. (Goldsmith, 2014)

En 2014, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) aprobó un acuerdo para el pago bimestral de las cuotas de la persona empleadora por el aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar, facilitando el pago por internet, pero se exhorta al establecimiento de procedimientos técnicos, operativos y formatos necesarios para agilizar la incorporación de estas personas al régimen obligatorio del seguro social (Cebollada, 2017)

Fue debido al caso de Amparo Directo 9/2018 el 5 de diciembre de 2018 cuando la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia aprobó por unanimidad el proyecto elaborado por el ministro Alberto Pérez Dayán, por el cual se resolvió el mencionado amparo, en el que se declaró como inconstitucional el artículo 13 fracción II de la Ley de Seguro Social, ya que este excluía del régimen obligatorio del Seguro Social a las trabajadoras del hogar.

Dentro de las resoluciones se solicitó implementar un programa piloto que tenga como fin, diseñar y ejecutar un régimen especial de seguridad social para las trabajadoras del hogar bajo los lineamientos de condiciones de igualdad, accesibilidad, con carácter obligatorio, viable desde el punto financiero, que sea fácil administrativamente para los empleadores y se da un plazo no mayor a 18 meses. (SÍNTESIS DEL AMPARO DIRECTO 9/2018, 2018).

Todo esto pone sobre la mesa asuntos clave para darse cuenta de la falta de acciones para lograr la igualdad entre las y los trabajadores del hogar desde el ámbito jurídico.

El 2 de julio de 2019 se reformó la LSS estableciendo lo siguiente:

*Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: I., II. Los socios de sociedades cooperativas; III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes, y IV. **Las personas trabajadoras del hogar. Artículo 13. Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio.***

Sin duda la LSS vigente considera a las trabajadoras del hogar, pero el artículo 13 retrocede totalmente este avance, dejando en manos de las empleadoras la afiliación de ellas., por ende representa una limitante para lograr el objetivo propuesto.

1.3 Convenio 189 – Recomendación 201

En 2008 el Consejo de Administración de la OIT consideró incluir en la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2010, el tema: "Trabajo decente para los trabajadores domésticos", año en que finalmente se aprobó en la sesión 99 del Consejo de Administración de la OIT (STPS, 2016), dando como resultado el Convenio 189, uno de los inicios más relevantes debido a que tiene como finalidad garantizar los derechos de las y los trabajadores del hogar. Este convenio es aprobado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles y es un organismo especializado de las Naciones Unidas, que tiene como objetivo principal el tema laboral, promoviendo los derechos del trabajador y su protección, así como fomentar el empleo decente.

Es el 16 de junio de 2011 en Ginebra cuando la OIT adoptó este convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores del hogar, complementando los objetivos de la OIT estableciendo los derechos y principios básicos y exigiendo a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para las trabajadoras y trabajadores de este sector, o sea qué, refuerza los derechos ya establecidos. Este convenio consta de veintisiete artículos que logran cubrir diferentes ejes orientados a mejorar condiciones laborales de las trabajadoras, uno de ellos es el artículo 6 que indica:

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, 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

privacidad. (OIT, CONVENIO SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011, pág. 10)

Para complementar, es necesario destacar el artículo 14, quien tiene orientación hacia adoptar medidas apropiadas del trabajo del hogar estableciendo:

1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.
2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

El convenio es resultado de la implementación mediante la ampliación y adaptación de las leyes consideradas conforme el sector iba evolucionando, así como el desarrollo de nuevas iniciativas específicas para trabajadoras y trabajadores del hogar.

Con la entrada en vigor del Convenio se garantizarán a las personas trabajadoras del hogar el acceso a los derechos laborales que disfrutaban las personas trabajadoras en general:

- ✓ La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
- ✓ La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- ✓ La abolición efectiva del trabajo infantil
- ✓ **La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación**

Esta última establece un punto importante del que forma parte esta investigación puesto que, nos habla de la necesidad de medidas que erradiquen en su totalidad las formas de exclusión de las trabajadoras del hogar al aseguramiento social.

Quien acompaña este convenio es la recomendación 201 que fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011 y proporciona los lineamientos sobre posibles medidas legales y de otro tipo, para lograr que sean efectivos los derechos y principios enunciados en el convenio.

El 3 de julio de 2020 el Gobierno de México depositó ante la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) la ratificación de este Convenio, convirtiéndose en el número 17 miembro de la región de las Américas que lo ratifica y el país número 30 miembro de la OIT. La ceremonia se realizó de manera virtual, asistiendo Luisa María Alcalde, (Secretaria del Trabajo y Previsión Social), Martha Delgado (Subsecretaria para Asuntos Multilaterales y Derechos Humanos en la Secretaría de Relaciones Exteriores), Guy Rider (Director General de la OIT), Vinicius Pinheiro (Director Regional de la Oficina de la OIT para América Latina y el Caribe) y Helmut Schwarzer (Director de la Oficina de OIT para México y Cuba). Culminando el proceso iniciado el 12 de diciembre de 2019, cuando el Senado mexicano ratificó el instrumento con 105 votos a favor, y que continuó el 20 de enero de 2020, con la publicación en el Diario Oficial del Decreto de aprobación por parte del Presidente Andrés Manuel López Obrador. (OIT, ILO, 2020, pág. 33)

Este convenio fue puesto en marcha alineándose y complementándose con la Ley Federal del Trabajo, todo esto pone en el centro el intento de establecer garantías legales para que las personas trabajadoras del hogar remuneradas gocen de condiciones igualitarias con respecto a prestaciones, salarios, acceso a la justicia laboral, contratación y eliminar la discriminación.

Capítulo 2. Organizaciones para las Trabajadoras del Hogar

Se documentan las organizaciones más importantes de nuestro país que se encuentran activas actualmente, coordinando y trabajado para apoyar y capacitar a las trabajadoras del hogar, logrando sindicalizarlas, realizando campañas para que conozcan sus derechos laborales y en materia de seguridad social. También se presentan los apoyos internacionales que las han influenciado y con quienes han trabajado conjuntamente.

2.1 Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH)

En la actualidad existen grupos de apoyo y/o capacitación para las trabajadoras, aunque significa un avance y una opción más confiable para ellas, aún existen brechas que no han permitido que se les brinde una vida digna tanto personal como laboral. En México el 10 de septiembre de 2000 surgió el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), quien hoy en día goza de autonomía e independencia. Tiene como misión lograr que el trabajo del hogar sea profesionalizado a través de la capacitación, incidencia, reconocimiento y valoración como trabajo. Es fundado por Marcelina Bautista Bautista quien fue trabajadora del hogar durante 22 años, nombrada por la Revista Forbes una de las 100 mujeres líderes más poderosas de México, logrado sindicalizar a este sector laboral así como promover y luchar por sus derechos laborales.

Ha ocupado diversos cargos en la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) y fue Coordinadora Regional de la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar 2009- 2013, después Coordinadora Regional para América Latina de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) de 2013 a 2016. Participó activamente en la creación y aprobación del Convenio 189 y Recomendación 201 sobre trabajo decente para trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobado el 16 de junio de 2011 en Ginebra, Suiza.

Por su trabajo en la Defensa y promoción de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del hogar desde hace más de 30 años, ha sido galardonada con: la medalla al Mérito Hermila Galindo 2018, por el Congreso de la Ciudad de México Primera Legislatura a través de la Comisión de Igualdad de Género, por fomentar el acceso de las mujeres a la planta laboral en igualdad de condiciones que los hombres y Recibió el premio Atenea a Mujeres destacadas 2019. Coordina la Campaña por un trabajo digno “Ponte los guantes por los derechos de las trabajadoras del hogar”, en la que impulsa la ratificación del Convenio 189 para mejorar las condiciones de las trabajadoras del hogar en México (CONAPRED).

Todos estos esfuerzos se han visto reflejados en el trabajo que ha realizado CACEH, innovando activamente capacitaciones y talleres para las trabajadoras del hogar. Es importante mencionar que con el impulso de este centro se creó el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) que cuenta con todos los temas relacionados con la defensa de los Derechos Humanos y laborales de las personas trabajadoras del hogar. CACEH intenta construir un lugar propio de convivencia, pero sobre todo de desarrollo personal y de enseñanza-aprendizaje para las empleadas del hogar, a partir de la promoción y defensa de sus derechos humanos laborales.

2.2 Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO)

A partir de la década de los 20 empezaron a surgir iniciativas para sindicalizar a los trabajadores del hogar en unos cuantos estados del país. Veinte años después hubo sindicatos en por lo menos ocho entidades de la República: Baja California Sur, Chihuahua, el Distrito Federal, Jalisco, Oaxaca, Sinaloa, Sonora y Veracruz. (Goldsmith, 1992)

El 30 de agosto de 2015 se constituye el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) convirtiéndose en el primer sindicato a

nivel nacional conformado por trabajadores y trabajadoras de los estados de Puebla, Colima, Chiapas, Estado de México y Ciudad de México, posteriormente es hasta el 18 de febrero de 2016 que se obtiene por unanimidad de parte de las autoridades de la Junta Local la entrega de toma de nota recibida por el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato. (IDWFINFO, 2016)

Este Sindicato fija siete objetivos principales

- Visibilizar a las personas trabajadoras del hogar como mecanismo para abrir el debate sobre su situación laboral y económica.
- Capacitar de manera permanente a sus integrantes para que conozcan y ejerzan sus derechos.
- Ofrecer apoyo legal a las personas trabajadoras del hogar que así lo requieran.
- Representar a las personas trabajadoras del hogar en eventos locales, nacionales e internacionales.
- Ofrecer un espacio de expresión a las personas trabajadoras del hogar.
- Crear una red de colaboración entre organismos e instituciones nacionales e internacionales para el intercambio de buenas experiencias.
- Posicionar al sindicato en México y el mundo.

Por ello sus actividades consisten en capacitar a las integrantes de este sindicato para que conozcan y ejerzan sus derechos, les brindan apoyo legal si lo requieren, ofrecen un espacio de expresión y crean una red de colaboración entre organismos e instituciones nacionales e internacionales para intercambiar ideas y experiencias.

Al afiliarte a este sindicato obtienes derechos como:

1. Participar con voz y voto en las Asambleas Generales.

2. Votar y ser votado en los cargos de representación sindical.
3. Recibir los beneficios que se pacten entre el sindicato y los patrones.
4. Ser representadas y defendidos por el Sindicato.
5. Exponer y defender libremente sus ideas, así como presentar por escrito a los órganos del Sindicato iniciativas que tiendan a la superación de éste.
6. Recibir cada 6 meses informes de actividades de los distintos órganos del Sindicato, de acuerdo a los lineamientos previstos en el Estatuto del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO).
7. Retirarse del sindicato por voluntad propia manifestándolo por escrito a la Asamblea Sindical y/o a la o el Secretario de Organización y Actas.
8. Los demás que se deriven del Estatuto del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) y de la Ley Federal del Trabajo.

El 3 de mayo de 2021 el sindicato anunció su separación de actividades y responsabilidades del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar y actualmente este Sindicato ha reportado más de 1500 afiliadas en todo el país, 208 convenios fuera de juicio (80 ya ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje), más de 500 asesorías jurídicas a trabajadoras del hogar, 243 cálculos de indemnización laboral, acompañamiento de 56 demanda laborales.

2.3 Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO)

La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) se constituyó en marzo de 1988 en Bogotá, Colombia, donde se llevó a cabo el I Encuentro Latinoamericano y del Caribe de Trabajadoras del Hogar, en este participaron 11 países, entre ellos: Argentina, Brasil, Bolivia, Chile,

Colombia, México, República Dominicana, Uruguay, Paraguay, Perú y Venezuela. Esta confederación buscaba visibilizar y valorar el trabajo del hogar remunerado, capacitar a las trabajadoras del hogar, fomentar la creación de sindicatos y promover el intercambio de ideas y experiencias entre los diversos grupos que se fueran formando para así lograr eliminar la discriminación en sus distintos rubros.

Las integrantes de la CONLACTRAHO plantearon en su primera plataforma de lucha demandas que aún siguen vigentes: (Goldsmith, La experiencia de CONLACTRAHO como organización internacional de trabajadores y trabajadoras domésticas , 2012)

- Hacer conciencia en todos los niveles sociales de cada país sobre el rol y las condiciones en que se desempeñan las trabajadoras del hogar.
- El respeto y la aplicación de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas a las trabajadoras del hogar.
- Derecho de participar y organizarse en sindicatos que representan los intereses del gremio.
- Que no se excluya el sector de trabajadoras del hogar de ninguna ley que beneficie al resto de los trabajadores.
- Que todas las trabajadoras del hogar tengan derecho a una previsión social justa que les permita tener una pensión de vejez digna.
- Derecho a un empleo y una remuneración que les permitan vivir dignamente.
- Derecho a un horario de trabajo claramente establecido.
- Derecho a la educación.

Actualmente la CONLACTRAHO ha establecido nuevos objetivos conforme va evolucionando en cada una de las etapas propuestas, agregándose eventualmente otros puntos para fortalecer y lograr lo que se propuso desde un inicio; hasta la fecha está presente en catorce países de América Latina y el Caribe como: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Paraguay, Perú, República Dominicana.

2.4 Federación Internacional de Trabajadores del Hogar

En un inicio lo que hoy conocemos como la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) era una red de organizaciones de trabajadoras del hogar con el objetivo principal de lograr adoptar un convenio internacional para lograr proteger los derechos de sus miembros. En 2009 durante la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en Ginebra, la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN) fue lanzada oficialmente con el objetivo principal de lograr un Convenio 189 de la OIT para proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras del hogar, una vez logrado este convenio en 2011, el Comité Directivo de la red tomó la decisión de transformarla en una “federación” formal de organizaciones de trabajadores y trabajadoras del hogar. Este congreso fue formalmente constituido del 26 al 28 de octubre de 2013 y la IDWN pasaría a convertirse en la FITH.

La FITH desarrolló un Plan Estratégico Quinquenal para 2016 – 2020, en los que se establecen los siguientes objetivos: (CSI; , FITH; , OIT-GAP; , 2016)

- Duplicar la actual membresía entre los trabajadores, trabajadoras del hogar y migrantes para 2020
- Hacer campaña en pro de la ratificación del C189
- La aprobación de legislación relativa a los trabajadores y trabajadoras del hogar
- La construcción de capacidades y formación para mujeres líderes
- La representación a nivel internacional

Hasta abril de 2021 contaba con 81 afiliados de 63 países, que representan a más de 590,000 miembros de trabajadores del hogar y domésticos.

Ante las influencias internacionales en México la propia sociedad civil ha redoblado esfuerzos para lograr visibilizar y luchar por los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, complementando esto con campañas, talleres,

asesorías, entre otras actividades que han dado resultado viéndose reflejado en el aumento de las afiliaciones al Sindicato y las asistencias a estas capacitaciones.

Capítulo 3. Condiciones de las Trabajadoras del Hogar Remuneradas en México

En este capítulo se presentan las características sociodemográficas y las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, en un principio se hace notar la diferencia de porcentajes con respecto al género y justificar la focalización en el género en la conformación de este grupo ocupacional, y así se justifica la focalización en el género femenino, también se describen los niveles educativos en los que se ubican las trabajadoras, sus edades promedio y cuántas son jefas de familia, también por objetivos de esta investigación se exponen las condiciones laborales que tienen las trabajadoras en especial sobre la seguridad social así como la discriminación que padecen y la importancia de reforzar políticas que ayuden a erradicar este problema social. La importancia de conocer documentalmente y estadísticamente radica en la profundización para contextualizar a la sociedad sobre el problema identificado, para lograrlo se han consultado dos fuentes principales como el Cuadernillo Trabajadoras del Hogar Remuneradas en México del Instituto Nacional del Mujeres de 2018 así como el diagnóstico de Graciela Bensunsán de 2019.

3.1 ¿Quiénes son? ¿Cuántas son?

De acuerdo con lo que escribe Mary Goldsmith en su artículo “De sirvientas a trabajadoras”, el trabajo del hogar ha existido en México desde la época colonial, en la cual esclavos de origen africano, indígenas forzados a realizar servicios para los colonizadores y sirvientes personal en su mayoría europeos, cocinaban, lavaban, cocían, criaban niños, limpiaban y atendían las necesidades personales de sus amos.

Todo esto ha evolucionado como todo trabajo, debido a que las herramientas han cambiado y la sociedad ha adoptado diversas actividades del día a día. Uno de los

cambios que han surgido es que en un principio las trabajadoras del hogar dormían en casa de sus empleadores, hoy en día los porcentajes son menores y ello permite separar la jornada laboral con su vida propia, esto ha significado un avance con respecto a la libertad de ocio de las trabajadoras.

El trabajo remunerado en el hogar se caracteriza por cinco puntos principales (Turrent Hegewisch, Martínez Aviña, Acedo Ung, & Garciamarín Hernández , 2020):

- Es una relación laboral sostenida fundamentalmente por acuerdo de palabra, y con pagos en efectivo y en especie
- Es una labor históricamente asignada a las mujeres, por estar vinculada a una desigualdad estructural
- Tiene un componente particular de intimidad que complica la relación laboral
- En él se tiende a normalizar la desigualdad y la dominación, asociando la garantía de derechos a actos de buena voluntad, creando una estructura de opresión benevolente
- Las personas que se dedican a esta actividad, lo hacen en contextos de vulnerabilidad, condicionados por su posición social y de género

La Conferencia Internacional del Trabajo incluyó una nota en español del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, indicando:

Tomando en cuenta la diversidad de la terminología legal utilizada en español por parte de los Miembros, la Conferencia considera que para los propósitos del presente Convenio el término trabajadora o trabajador del hogar es sinónimo de trabajadora o trabajador doméstico”; por lo que el término trabajo del hogar no contradice lo establecido por la OIT. Únicamente en los casos en que las normas o disposiciones legales consultadas y citadas contengan el nombre trabajo doméstico, se utilizará dicha denominación. (Cebollada, 2017, pág. 4)

Marta Cebollada explica que al analizar el término *trabajo del hogar remunerado* aunque no siempre aparezca la palabra *remunerado*, este se encuentra implícito en el concepto *trabajo del hogar*. Las características que definen a una persona trabajadora del hogar están estipuladas dentro de la Ley Federal del Trabajo, Título Sexto, capítulo XIII, artículo (véase Capítulo 1).

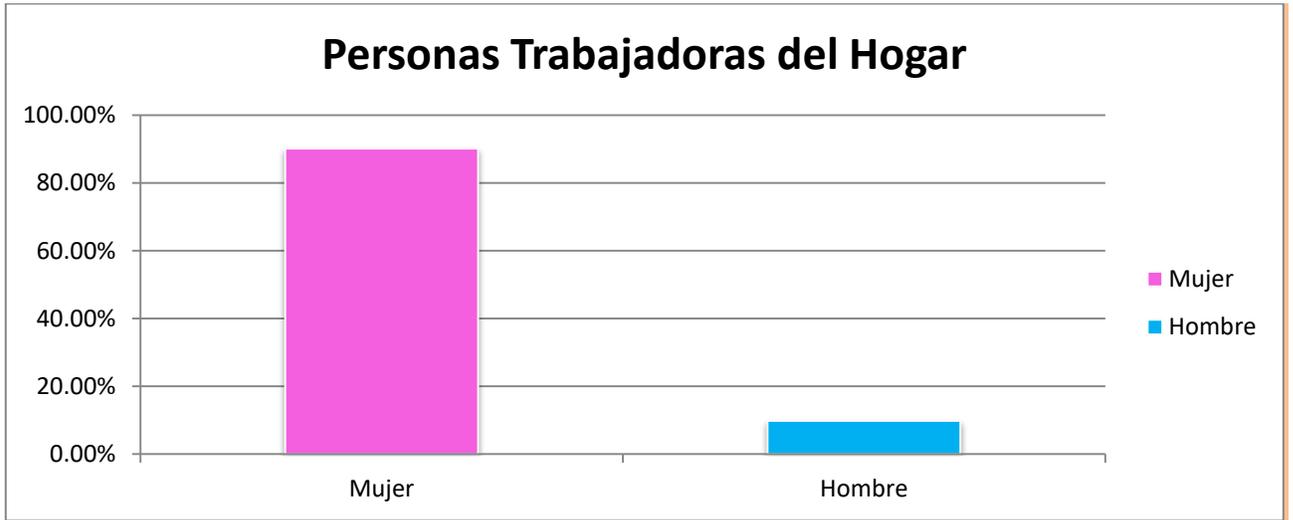
Es importante destacar que este grupo ha sido excluido y discriminado como hemos visto a lo largo de esta investigación, haciéndose presente la enorme desigualdad que las rodea.

A nivel mundial existen aproximadamente 67 millones de personas trabajadoras del hogar, ubicando a 18 millones en la región de América Latina y el Caribe, esta cifra equivale al 26.86%. (CACEH, 2021)

En México de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que es la principal fuente de información sobre el mercado laboral mexicano al ofrecer datos trimestrales de la fuerza de trabajo, la ocupación, la informalidad laboral, la subocupación y la desocupación, reportó que hasta el cuarto trimestre de 2020, hay 2,151,661 personas trabajadoras del hogar, mientras que de acuerdo con datos de Graciela Bensusán de 2019, en el primer trimestre de 2018 el total de personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado fue de 2,227,225, esta comparación es importante debido a que las cifras están ubicadas en distintos momentos, ya que en 2018 aún no había afectaciones del Sars-cov2.

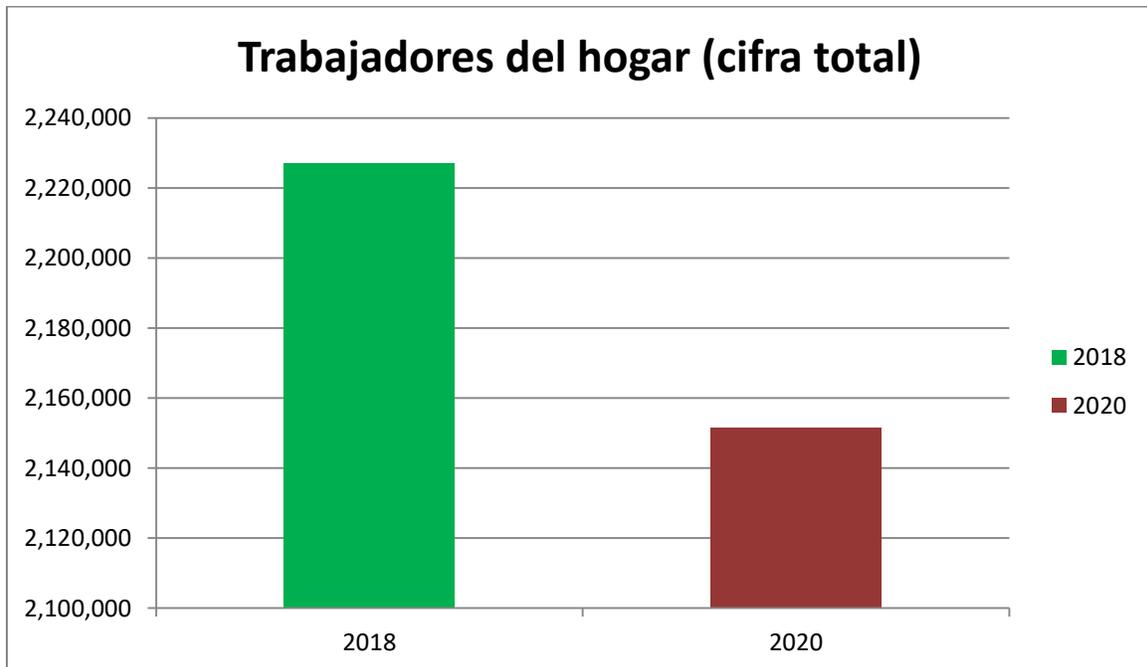
Por consiguiente, la cifra reportada en 2020, el 90.15% (1, 939,623) son mujeres y 9.85% (212.038) hombres.

Gráfica 1



Elaboración propia con datos de la ENOE cuarto trimestre del 2020

Gráfica 2



Elaboración propia con datos presentados por Besunsán 2019 y la ENOE cuarto trimestre del 2020

Los datos presentados anteriormente demuestran que las mujeres ocupadas en el trabajo del hogar representan un gran porcentaje a comparación de los hombres, por ello la importancia de focalizar el estudio al género femenino y resaltar la necesidad de medidas que aseguren su bienestar. En cuanto a la variación de personas ocupadas en el trabajo del hogar radica en las afectaciones que se tuvieron a consecuencia de la pandemia por Sars-cov2, muchas empleadas dejaron de laborar por el riesgo a contagio así como decesos.

Edad

Un punto de partida muy importante es la edad, respecto a qué tan jóvenes comienzan a laborar o si laboran en edad avanzada. Como sabemos muchos empleadores y no solo de este sector tienden a preferir a personas jóvenes para los puestos que se ofertan, debido a que su edad les permite desarrollar las actividades designadas más rápido o más eficientes, sanos y por ello no pagarían continuamente chequeos médicos, así como algunos empleadores prefieren a personal con experiencia para no considerar capacitaciones de inicio y por ello los rasgos de cada trabajadora varían, aunque si habláramos de contratar a una persona menor de edad estaríamos entrando a cuestiones de explotación infantil que está indicado el artículo 331 Bis del capítulo XIII de la Ley Federal del trabajo. En 2018 el promedio de edad de las trabajadoras del era 42.9 años, mientras los hombres alcanzaron un promedio de 39.3 años (Bensusán, 2019)

Nivel Educativo

La falta de acceso a la educación es un tema complejo, las razones por las cuales en nuestro país algunas personas no acuden a la escuela son principalmente la pobreza, que obliga a muchas personas en los hogares a migrar a otro estado para buscar empleo y en muchos casos son niños o jóvenes, también la falta de centros educativos en zonas marginadas y enumerarlas nos llevaría muchas páginas. **El trabajo del hogar por no requerir obligatoriamente un nivel**

educativo las mujeres tienen más oportunidad de emplearse, tan solo con cifras de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) en 2017 se encontró que el 55.9% cursó al menos la educación básica; el 25.8% tenía la primaria completa, 35.9% cursó la secundaria completa y el 5.3% no contaba con ningún nivel escolar, en comparación con el 2018 y de acuerdo con la ENOE se reportó que el 7.4% no contaba con ninguna escolaridad, el 43.0% había cursado la educación primaria, 35.8% la educación secundaria, 12.4% bachillerato y el 1.2 licenciatura y más. Los cambios han sido significativos, a pesar de que existe una diferencia de solo 1 año y más con respecto a que hubo un aumento de 2.1% con respecto a los trabajadores que no cuentan con ningún nivel educativo. Estas dos encuestas tienen características específicas, es por ello que no son de todo comparable pero se toman estos datos para establecer puntos de referencia. Ante esto se podrían encontrar diferentes factores que han propiciado a que esta cifra aumente, dándonos cuenta de la falta de acceso a la educación forma parte de la desigualdad que predomina en este sector.

Estado Civil

Las mujeres desempeñan roles diferentes en cada hogar, son madres, hijas, hermanas, jefas de familia y por ende en algunos casos la mayoría de las responsabilidades recaen en ellas. Las trabajadoras del hogar cuando son solteras pueden desempeñar su trabajo y acomodar sus tiempos como ellas lo deseen, pero la situación cambia cuando son madres y aún más cuando son madres solteras, esto quiere decir que muchas de ellas dejan sus hogares y a sus hijos unas horas para laborar y llevar ingreso a sus familias. Cuando un empleador o empleadora solicita a una trabajadora del hogar de planta muchas veces las trabajadoras no pueden emplearse porque tienen que estar al pendiente de sus familias.

Tabla 1

Número de hijos de Trabajadoras del hogar	
Sin hijos	14.9%
De 1 a 2 hijos	36.0%
De 3 a 5 hijos	42.3%
De 6 hijos y más	6.9%

Elaboración propia con datos de la ENOE primer trimestre de 2018, presentado por Bensusán 2019

La cifra más alta es de las trabajadoras que tienen de 3 a 5 hijos, dándonos cuenta de la importancia de asegurarles una vida laboral que les permita adquirir bienestar tanto para ellas como para sus familias, esto se podría lograr si tuvieran prestaciones y salarios justos, así, como trabajadores de otro sector que gozan de estos derechos y que por ende también sus familias se ven beneficiadas por el trabajo y el esfuerzo de quienes salen de sus hogares para llevar ingresos a casa.

3.2 Condiciones Laborales

El contrato está basado en acuerdos mutuos, donde dos personas o más, fijan cláusulas para que sea cumplido, asentando derechos y obligaciones. Por lo regular las trabajadoras del hogar no cuentan con este contrato más que el de tipo verbal, que sin duda carece de formalidad, quedando así ningún documento que avale y asegure en términos legales que existe una relación laboral empleador – trabajadora. Generalmente en nuestro país el trabajo del hogar no suele formalizarse a través de contratos, es hasta 2019 cuando la Ley Federal del Trabajo adiciona y lo estipula en el artículo 331 Ter. Con datos de Graciela Bensusán, se reportó que en el 2018 el 99.2% de trabajadores del hogar no tienen contrato laboral escrito.

Tabla 2. Trabajadores del hogar sin contrato escrito

Estado	Total de población
Ciudad de México	167,995
Estado de México	308,437
Nuevo León y Jalisco	197,685
Veracruz y Puebla	262,888
Resto de Estados	1,010,747
Total	1,947,747

Elaboración propia con datos presentados por Bensusán 2019

A partir de estos datos, que se centran en Ciudad de México, Estado de México, Nuevo León, Jalisco, Veracruz, Puebla por el hecho de que ahí se reportó mayor concentración: Estado de México con 15.8%; Ciudad de México, 8.6%; Veracruz, 7.4%; Jalisco, 6.4%; Puebla, 6.1%; y Nuevo León, 3.8%.

Esto permite visibilizar que existe una brecha enorme con respecto a la formalización del contrato laboral, puesto que si en 2018 se reportaron que 2,227,225 realizaban trabajo del hogar, quiere decir que más de la mitad no contaba con un contrato laboral escrito.

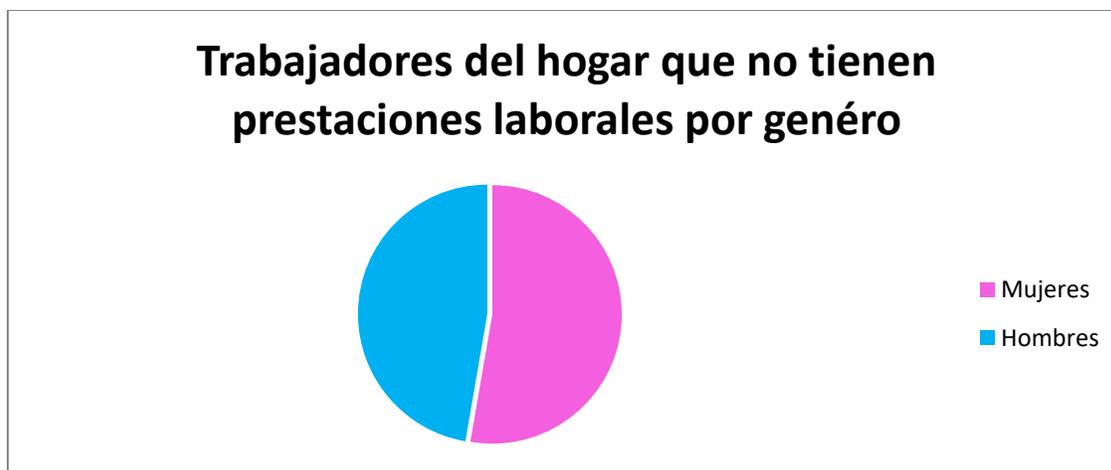
A las trabajadoras del hogar se les puede contratar en dos modalidades, realizar un trabajo de planta que consiste en vivir en la casa del empleador o empleadora o de entrada por salida, en 2018 de acuerdo con la ENOE se registró que el 93.8% son de entrada por salida, mientras solo el 4.6% es contratada en la modalidad de planta. El 1.6% de las contrataciones son combinadas, lo que supone que se utilizan al mismo tiempo las dos modalidades.

A raíz de la no formalización del trabajo del hogar, este sector se vuelve aún más vulnerable debido a que como todo trabajo están expuestos a sufrir algún accidente o enfermarse.

Prestaciones

Con el objetivo de mejorar la condición de vida de los trabajadores y trabajadoras les autorizan prestaciones como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, seguridad social, días de descanso, licencia de maternidad y periodo de lactancia, estos varían puesto que no todas las empresas los cubren. Sin embargo, en el caso de las trabajadoras del hogar por razones como no tener un contrato escrito y en muchos casos no ser contratadas por empresas que otorguen estas prestaciones, quedan absolutamente excluidas.

Gráfica 3



Elaboración propia con datos presentados por Bensusán 2019

El porcentaje de mujeres trabajadoras del hogar que no tienen prestación alguna es de 71.5% y en el caso de los hombres esa cifra se reduce a 64.12%, en 2018 se reportó un repunte de crecimiento sobre trabajadoras del hogar que carecen de acceso a instituciones de salud con un porcentaje de 12.4%.

Tabla 3. Prestaciones			
Estado	Ninguna prestación %	Aguinaldo %	Vacaciones con goce de sueldo%
Ciudad de México	57.0	39.6	20.4
Estado de México	83.2	16.3	8.5
Nuevo León y Jalisco	60.8	35.0	11.6
Veracruz y Puebla	84.6	14.6	0.9
Resto de estados	68.6	29.5	7.9
Nivel nacional	71.3	26.8	8.5

Elaboración propia con base en INEGI 2018, presentados por Bensusán 2019

Tabla 4. Condición de acceso a instituciones de salud	
Con acceso	1.6
Sin acceso	98.3
Total	100.0

Elaboración propia con base en INEGI 2018, presentados por Bensusán 2019

Por los objetivos de esta investigación se pretende visibilizar, puntualizar y reflexionar con respecto a las cifras del acceso a instituciones de salud, los datos anteriores presentados en 2018 nos habla de la falta de medidas que atiendan un problema significativo, puesto que, el 98.3% no tiene acceso a la salud, dejando en claro que este sector carece casi en su totalidad de atención médica.

Jornada Laboral

La jornada laboral para las trabajadoras del hogar establecida en la Ley Federal del Trabajo se ha modificado y adaptado a los lineamientos que promueve una vida laboral digna, como se presentó en el capítulo 1 de esta investigación, haciendo referencia a que las reformas implementadas no han sido muy claras con respecto al límite de horas permitidas entre jornadas y como consecuencia permitiendo que haya exceso de horas para ellas. Actualmente el artículo 333 con su última reforma el 2 de julio de 2019, establece que la jornada diaria diurna no debe excederse las ocho horas diarias establecidas en la LFT y que cuando estas se excedan deberán considerarse horas extras. Es hasta 2019 cuando se integran estas consideraciones puesto que en la última reforma de 2012 este mismo artículo establecía:

“Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas”.

Este artículo daba pauta a que se permitiera que las trabajadoras del hogar laboraran jornadas excesivas. Por ello en 2018 se reportaron las siguientes cifras: el 15.6% laboraba menos de 15 horas, 36.6% laboraba de 15 a 34 horas, 36.8% laboraba 35 a 48 horas y el 9.4% más de 48 horas a la semana. (Bensusán, 2019)

Estos resultados se deben a que la misma ley permitía que las jornadas laborales de los trabajadores del hogar excedieran las ocho horas que actualmente están estipuladas en la Ley Federal del Trabajo. Habría que verificar si a partir de esta reforma los horarios se han respetado.

Discriminación

De acuerdo con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se entiende por discriminación:

“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. (LFPED, 2018)

Sin duda la discriminación afecta a muchas personas pero en especial a las que son excluidas, donde predominan factores como la desigualdad y pobreza, esto solo es el punto de donde se desencadenan más factores que desvalorizan la actividad que realizan las trabajadoras del hogar.

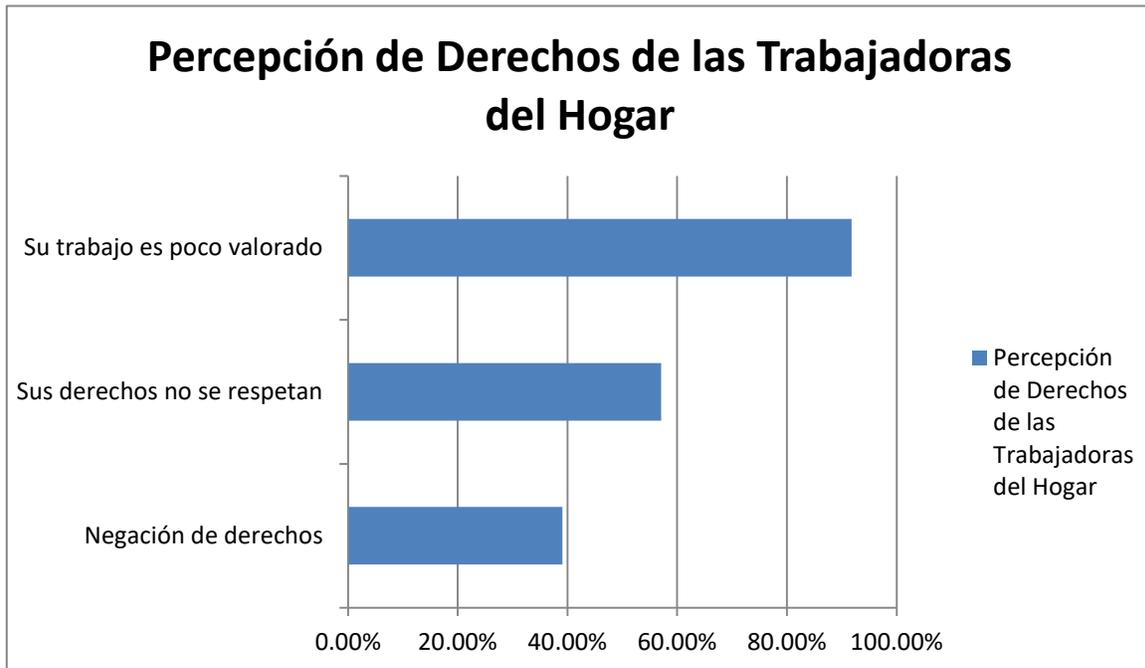
México cuenta con instrumentos internacionales y nacionales para erradicar la discriminación como: La Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém do Pará, La Declaración Universal de los Derechos Humanos, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación y la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

También el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) es un órgano del Estado mexicano responsable de velar por la protección, respeto, cumplimiento y promoción del derecho a la no discriminación y a la igualdad de oportunidades. Ha impulsado diversas campañas como, “Trabajo digno” para dar a conocer los derechos de estas personas en 2015, se lanzó una segunda fase al año siguiente enfocada en garantizar un trato respetuoso y digno para las trabajadoras del hogar, darles información sobre su derecho a la igualdad y la no discriminación y promover el reconocimiento de los derechos laborales.

El Consejo también realizó la exposición “Hogar Justo Hogar” en este mismo año, para llamar la atención sobre las condiciones de precariedad laboral que enfrentan las trabajadoras del hogar en nuestro país. Coordina la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS), una encuesta que nos permite conocer la magnitud de la discriminación y sus diversas manifestaciones en la vida cotidiana. De acuerdo con la última encuesta realizada por la ENADIS en el periodo de levantamiento del 21 de agosto al 13 de octubre de 2017, se encontraron cuatro motivos principales de discriminación como la forma de vestir o arreglo personal, peso o estatura, edad y creencias religiosas y el 20.1% fueron mujeres discriminadas.

Las trabajadoras del hogar remuneradas declararon que: el 39.1% al menos una vez se le negaron derechos en los últimos cinco años como atención médica o medicamentos, apoyos de programas sociales y atención en oficinas de gobierno, el 57.1% opina que en país sus derechos se respetan poco o nada y el 91.8% declaró que su trabajo es poco valorado por la mayoría de la gente. (ENADIS, 2017)

Grafica 4



Elaboración propia con datos de la INEGI/ ENADIS 2017

La discriminación que las trabajadoras del hogar sufren tiene que ver con el status de inferioridad que está arraigado en la sociedad, debido a la actividad que realizan y en algunos casos aspectos adicionales como por ejemplo si hablan una lengua indígena, el color de piel, si son positivas a VIH-SIDA, su forma de vestir o si son migrantes. A pesar de las acciones que el gobierno ha implementado la discriminación sigue presente en todos los sectores, sin duda se tienen que redoblar esfuerzos para lograr erradicar por completo este tipo de actos, no basta con reformar leyes si no concientizar a la sociedad sobre el valor de cada persona independientemente de la actividad que realice, cuáles son sus características físicas y/o creencias.

Capítulo 4. Contraste de políticas públicas de seguridad social implementadas en América Latina

La seguridad social se define como un derecho fundamental, por ello la importancia de ser considerada e implementada por todos los países. Este capítulo se basa en identificar las experiencias que algunos países de América Latina han tenido frente a la iniciativa de la afiliación al seguro social, que es parte de los objetivos del Convenio 189.

Estos países presentan diferentes niveles de cobertura y acceso a la atención médica de las trabajadoras del hogar debido a las precarias condiciones de trabajo. Sin duda en este sector se necesitan implementar herramientas que contribuyan para lograr igualdad de derechos, la ONU Mujeres en 2020 publicó el informe “Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19” donde se registran en América Latina y el Caribe, entre 115 y 186 millones de personas se dedican al trabajo del hogar remunerado, de las cuales el 93 % son mujeres y se dan a conocer cifras en las que predomina la desigualdad económica y social que viven las trabajadoras remuneradas del hogar en la región.

Turrent, Martínez, Acedo y Garciamarín, autores del Cuaderno de Políticas para el Bienestar de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) incluyen una larga consideración sobre los esquemas de seguridad social para trabajadoras del hogar en algunos países de América Latina identificando las diferentes experiencias así como los resultados que han obtenido cada país al adoptar el Convenio 189.

Como primer indicador se presenta la tasa de cobertura, este indicador permite identificar a las personas que cuentan con cierto apoyo, característica, entre otros, tomando en cuenta el total de la población o sector, en este caso como principal indicador es quienes han ratificado el convenio 189. Por mencionar algunos, Brasil ratificó el convenio en 2018 y ya contaba con una tasa de cobertura del 42%,

Uruguay, Argentina y Chile tienen una tasa entre el 60% y 40%, Costa Rica con 33% mientras que Paraguay y Bolivia es menor al 10% (Turrent, Martínez, Acedo, & Garciamarín, 2020) ¿Pero a qué se debe que estos dos últimos países a pesar de haber ratificado el C189 su tasa de cobertura sea menor que los demás países? Diversos autores afirman que la ratificación del Convenio 189 y los avances que se han logrado no garantizan que las trabajadoras del hogar sean incorporadas a la seguridad social y una limitación es que es voluntaria.

El mismo estudio de la CISS realiza una comparación en distintos rubros de estos países, considerando puntos principales como la tasa de cobertura, el tipo de sanción a la que se hace acreedor el empleador si no contribuye, que tipo de fiscalización es, si el ejercicio de contribución cuenta con mecanismos que motiven al empleador, si existen esquemas de contribución y como la forma para incorporar a las trabajadoras al servicio de salud.

Tabla 4. Análisis comparado de los modelos de incorporación a la seguridad social

EJES	ARGENTINA	BRASIL	CHILE	ECUADOR	URUGUAY
Tasa de cobertura	50% (hasta 2018)	42% (hasta 2013)	48% (hasta 2015)	43% (hasta 2015)	70% (hasta 2017)
Sanciones	Económica	Económica	Económica	Económica y prisión	Económica
Fiscalización	Mixta	Focalizada	Focalizada	Mixta	Focalizada
Mecanismos facilitadores para la contribución	Incentivos fiscales	Incentivos fiscales	Incentivos fiscales	Cotizaciones diferenciadas y excepciones	Cotizaciones diferenciadas y excepciones

Esquema de contribución	Monto nominal	Tasa	Tasa	Tasa	Tasa
Forma de recaudación (transferencia, física)	Mixto	Mixto	Mixto	Mixto	Mixto
Forma de inscripción (física, internet)	Mixto	Mixto	Mixto	Mixto	Mixto
Responsable de la inscripción	Empleadora	Empleadora	Empleadora	Empleadora	Empleadora
Vínculo laboral (empleadora y trabajadora)	Contrato escrito	Contrato escrito	Contrato escrito	Contrato escrito o verbal	Contrato escrito o verbal
Seguridad social obligatoria	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

(Turrent, Martínez, Acedo, & Garciamarín, 2020)

Los ejes son los mismos para cada país, se puede observar que varía el tipo de mecanismo, solo encontrando que la seguridad social es obligatoria en todos, que la forma de recaudación y la forma de inscripción es mixta y que la empleadora es la responsable de la inscripción pero con respecto al tipo de sanción a la que se hace acreedor el empleador solo en Ecuador una de las medidas es ir a prisión, mientras que en los demás países solo es económicamente con respecto al tipo de contrato, el hecho de que sea escrito da un seguro a la trabajadora para demostrar en cualquier circunstancia que se presente que cuenta con un empleador.

Sabemos que el contexto en cada país es diferente, la economía, la cultura, la educación, el día a día de los ciudadanos así como leyes por las que se rigen cada uno de estos y las formas de implementarlas dan pauta a que cada acción dé

resultados diferentes en cada territorio a pesar de que se asigne el mismo modelo. Como ya vimos en algunos territorios se toman medidas que funcionan en un lugar pero no funcionan en otro.

Por ejemplo en Costa Rica se está evaluando ampliar los salarios mínimos de las empleadoras y los trabajadores para mejorar la cobertura de la seguridad social que hasta donde se conoce es del 33%, donde la incorporación es obligatoria pero no alcanza una cobertura mayor al 40%. Dos casos importantes son los de Brasil y Chile obligan a que haya un contrato por escrito entre la empleadora y la trabajadora, Brasil en conjunto con la OIT celebró un convenio el 26 de agosto de 2013 donde provee a las trabajadoras y trabajadores del hogar los mismos derechos que gozan los trabajadores de otros sectores cubriendo pago de horas extras, pensión, seguro de desempleo y con una jornada laboral de ocho horas como máximo.

Aunado a esto en 2015 se aprobó una ley que complementa lo ya establecido, otorgando seguridad y licencia por maternidad remunerada, mientras que Chile en 2014 redujo el tiempo de trabajo de los trabajadores y trabajadoras del hogar, acordando 45 horas de trabajo semanales para así lograr la igualdad del tiempo con los trabajadores de otros sectores, también se estableció la igualdad de trato como salario mínimo y la licencia por maternidad remunerada sin dejar de mencionar que también cubre a trabajadoras/es migrantes.

Argentina, Uruguay y Ecuador tienen un contrato libre, Argentina con respecto a la fiscalización localiza los barrios de clase media y alta y se asume que hay altas posibilidades de que haya trabajo del hogar, también premia a las empleadoras que contribuyen a tiempo y de manera constante la deducción de impuestos. En 2013 otorgó a las trabajadoras y trabajadores del hogar disfrutar de los mismos derechos que cuentan los trabajadores de otros sectores, incluyendo horas de trabajo, licencia por maternidad remunerada, vacaciones pagadas, salario mínimo, bonificación anual indemnización en caso de despido, cobertura obligatoria de la seguridad social y negociación colectiva. También se establece que la edad

mínima para trabajar son 16 años y es importante mencionar que los migrantes también están dentro de estas consideraciones.

Es hasta 2015 que el convenio colectivo en conjunto con el sindicato de trabajadores del hogar UPACP se negoció. En Uruguay el Sindicato de Trabajadores del Hogar y la Liga de Amas de Casa lograron un convenio colectivo en 2013 donde se incluía el incremento salarial, trabajó en coordinación para fijar los salarios y que estos cubrieran equitativamente a trabajadoras y trabajadoras nacionales como a las y los migrantes.

Este país junto con Ecuador plantea cotizaciones de acuerdo con el nivel socioeconómico y conyugal, cambia la contribución si la trabajadora es soltera o tiene hijos, este último en 2014 como ya sabemos es el único que estableció una sanción más estricta a los empleadores que no cumplen los requisitos para realizar el pago y registro de las contribuciones a la seguridad social, haciéndose acreedores de hasta siete días en la cárcel, también se llevaron a cabo campañas con respecto a la fiscalización de 25.000 domicilios por año y promueven la igualdad de trato con respecto a los trabajadores de otros sectores. (CSI, .FITH, & OIT-GAP, 2016)

CONCLUSIONES

La seguridad social es un derecho fundamental, por ello la importancia de focalizarlo e implementar políticas que complementen y aseguren bienestar de las y los trabajadores, así como a sus familias.

México a pesar de los esfuerzos que ha implementado no ha logrado asegurar a las trabajadoras del hogar una vida laboral digna, debido a que las mismas leyes han limitado estos avances que se ven reflejados en la Ley Federal del Trabajo.

Un programa piloto que carece de una estructura especializada y que no está sustentado por datos duros obstruye y limita el objetivo, aunado a esto la pandemia por la que atraviesa nuestro país y todo el mundo ha provocado que el problema crezca debido a los despidos y los decesos que han ocurrido.

Este programa excluye y limita que las trabajadoras accedan a él, porque sigue siendo voluntario y las empleadoras no tienen incentivos para realizar las afiliaciones.

Capítulo 5. Evaluación de diseño al Programa Piloto para la Incorporación de las Trabajadoras del Hogar al Régimen Obligatorio del Seguro Social

El presente apartado lleva a cabo la Evaluación de Diseño del Programa Piloto para la Incorporación de las Trabajadoras del Hogar al Régimen Obligatorio del Seguro Social. Para tal efecto, la evaluación se concentró en analizar el diseño del programa, mediante un trabajo de gabinete que consideró 1) características del programa 2) reglas de carácter general 3) herramientas utilizadas para lograr el objetivo

Ese utilizó y analizó información documental del Instituto Mexicano del Seguro Social, metodología orientada al análisis de evaluación de diseño del CONEVAL así como información adicional de experiencias y avances con respecto a los recientes derechos obtenidos para las trabajadoras.

La incorporación al derecho de seguridad social de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social, tuvo fecha el día 30 de enero de 2019 en la sesión ordinaria, se dictó el Acuerdo **ACDO.AS2.HCT.300119/53.P.DIR**. Este programa piloto forma parte del mandato a cargo del Presidente Andrés Manuel López Obrador.

Se aprobaron las reglas de carácter general abordando ocho puntos que daban inicio a dicho programa:

1. Objeto
2. Glosario de términos
3. Sujetos de aplicación
4. De la afiliación de los trabajadores domésticos ante el instituto
5. De la asignación o localización del número de seguridad social de los trabajadores domésticos
6. Del cálculo de las cuotas
7. De la prueba piloto
8. De la interpretación

La prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar tiene como objetivo, como su nombre lo dice, reconocer el derecho de la seguridad social como todo trabajador a quienes laboran realizando actividades domésticas en casas y/o empresas de reclutamiento.

En diciembre de 2018, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) emitió un fallo histórico a favor de uno de los grupos más discriminados, desprotegidos y vulnerables en el ámbito laboral de México, y del mundo entero: las personas trabajadoras del hogar, debido a que la C. María Rosario N. promovió un amparo por haber sido despedida y exigía indemnización, pago de salarios caídos, aguinaldo, horas extras así como prima vacacional y de antigüedad. Esto ocasionó que las trabajadoras del hogar formaran parte de la agenda y hacer notar que a pesar de cumplir con las mismas obligaciones de los demás trabajadores no gozaban de un derecho importante que es la seguridad social.

5.1 Características del programa

El programa piloto es un programa federal administrado por el Instituto del Seguro Social (IMSS), cuyo objetivo es lograr que los empleadores aseguren a sus trabajadoras para que gocen de derechos como:

- Servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos y atención obstétrica.
- Incapacidades.
- Pensión por invalidez y vida.
- Fondo para el retiro.
- Prestaciones sociales dentro de las que se encuentran velatorios y guarderías.

Para lograr su objetivo el Programa Piloto se ha enfocado en ejercer acciones necesarias para la implementación de un régimen especial para garantizar el acceso a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar. El proceso consiste en que las o los empleadores de las trabajadoras del hogar tienen el

carácter de sujeto obligado ante el Instituto y podrán optar por afiliar a los trabajadores domésticos bajo las presentes reglas:

La recepción del pago de las cuotas obrero patronales se considerará como la presentación del aviso o movimiento afiliatorio de alta. Para obtener el formato de pago, se deberá presentar:

- De la persona empleadora, el nombre completo, domicilio y, de manera opcional, su CURP.
- De la persona trabajadora del hogar trabajador doméstico, el nombre completo, Numero de Seguridad Social (NSS), domicilio, salario base de cotización mensual y CURP (de llevarse a cabo de forma no presencial).
- En el caso de que el trabajador doméstico tenga más de un patrón, el propio trabajador será quien deberá informar al Instituto el número de patronos, sus nombres completos, los domicilios donde trabaja y, de manera opcional, la CURP de cada uno de sus patronos.
- Por medio del sistema que el Instituto ponga a disposición para tal efecto, o bien, utilizando el formato correspondiente que podrá solicitarse en la Subdelegación que corresponda al domicilio del patrón o de alguno de los patronos con los que labora.
- El patrón o los patronos deberán cubrir los montos correspondientes al pago de cuotas obrero patronales por mes anticipado, conforme al salario base de cotización mensual y días laborados con cada patrón, mediante el trámite presencial o aplicaciones que el Instituto disponga para tal efecto.

Se calculará el salario del trabajador, oscilando entre el salario mínimo y el equivalente al valor de veinticinco UMAS.

	SALARIO MENSUAL	CUOTAS MENSUALES
Salario Mínimo	3,080.40	904.22
1.5 UMA	3,802.20	994.96
2	5,069.40	1,154.22
3	7,604.10	1,472.81
4	10,138.80	1,829.41
5	12,673.50	2,186.01
6	15,208.20	2,186.01
7	17,742.90	2,899.20
8	20,277.60	3,255.77
9	22,812.30	3,612.40
10	25,347.00	3,968.96
15	38,020.50	5,751.97
20	50,694.00	7,534.95
25	63,367.50	9,317.91

- Se tendrá hasta el día 20 del mes calendario para realizar el pago de las cuotas obrero patronales del mes, a efecto de iniciar la cobertura de los seguros que ampara el Régimen Obligatorio del Seguro Social el primer día calendario del mes inmediato siguiente al pago. En caso de que el día 20 del mes calendario sea día inhábil, la fecha límite de pago será el primer día hábil inmediato posterior.

El Programa Piloto de Incorporación (PPI) inició sus operaciones el 2 de abril de 2019, hasta el mes de septiembre de 2020 se tenía una afiliación de 25,369 personas trabajadoras del hogar vigentes.

De mayo de 2019 a septiembre de 2020, el número de personas trabajadoras del hogar se incrementó 2,129%; esto representa 9,025.5% de las que están aseguradas bajo el esquema voluntario. Importante destacar que el salario promedio con el que se está realizando la afiliación de las personas trabajadoras del hogar es de 5,115 pesos al mes de septiembre. Este salario es 25% superior al salario promedio de las trabajadoras del hogar afiliadas en la modalidad voluntaria y 7.0% mayor al registrado al inicio de la Prueba Piloto. (IMSS, 2020)

El programa piloto después de haber cumplido un año de su implementación, el 22 de julio de 2020 el Consejo Técnico del IMSS aprobó las reglas de carácter general de la Fase II, publicadas el 31 de agosto de ese mismo año en el Diario Oficial de la Federación y son las que se encuentran vigentes.

Posterior a esto, se responden las 27 preguntas que se le hicieron al diseño del programa con la finalidad de conocer desde su primera fase las deficiencias con las que se presentó y aprobó.

5.2 Preguntas al diseño del programa

1. ¿Es racional y coherente el diseño del programa?
2. ¿El problema o necesidad prioritaria al que va dirigido el Programa Piloto de Incorporación (PPI) está identificado y claramente definido?
3. ¿El programa piloto da las herramientas necesarias para alcanzar el objetivo?
4. ¿El objetivo del PPI está claramente definido?
5. ¿El objetivo del PPI es alcanzable?
6. ¿El diseño del Programa es el adecuado para alcanzar el propósito antes definido para atender a la población objetivo?
7. ¿Existe un diagnóstico actualizado y adecuado, elaborado por el IMSS, sobre la problemática detectada que sustente la razón de ser del Programa Piloto?
8. ¿La población que presenta la necesidad, así como la población objetivo están claramente definidas?
9. ¿El Programa ha cuantificado y caracterizado ambas poblaciones, según los atributos que considere pertinentes? (En términos de edad, sexo, nivel socioeconómico, condición indígena u otros atributos que sean pertinentes)
10. ¿Cuál es la justificación que sustenta que los beneficios que otorga el Programa se dirijan específicamente a dicha población potencial y objetivo?
11. ¿La justificación es adecuada?

12. ¿Las actividades del programa son suficientes y necesarias para producir cada uno de los componentes?
13. ¿Los componentes son necesarios y suficientes para el logro del propósito?
14. ¿Existen indicadores para medir el desempeño del PPI a nivel del fin, propósito, componentes y actividades?
15. ¿Los indicadores son claros, relevantes, adecuados y monitoreables?
16. ¿De qué manera el programa valida la veracidad de la información obtenida a través de los medios de verificación?
17. ¿Existe información sistematizada y actualizada que permita conocer quiénes son afiliados al Programa (padrón de beneficiarios)?
18. ¿Cuáles son las características socio-económicas de la población incluida en el padrón de beneficiarios y con qué frecuencia se levanta la información?
19. ¿El Programa Piloto se complementa con programas federales o acciones del desarrollo social existentes? Si es el caso, ¿en qué aspectos podrían ser complementarios?
20. ¿Cuáles son los procedimientos que implementa el programa para seleccionar las áreas geográficas en las que ejecuta el Programa?
21. ¿Cuáles son los mecanismos para la selección de beneficiarios?
22. ¿Estos mecanismos presentan riesgos de inclusión o exclusión de beneficiarios?
23. ¿Cuánto tiempo dura el proceso de incorporación de beneficiarios?

24. ¿Cuenta el Programa con mecanismos para instrumentar lo estipulado en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública?
25. ¿Qué mecanismos tiene el Programa para difundir información estratégica a los beneficiarios y a la ciudadanía en general y son suficientes?
26. ¿Qué medidas proponen para logran cubrir en los casos de las trabajadoras migrantes?
27. ¿Existe una relación lógica del PPI con los objetivos nacionales del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024?

5.3 Informe general de la evaluación de diseño

El Programa Piloto de Incorporación de las Trabajadoras del Hogar al Régimen Obligatorio del Seguro Social es coherente debido a que el problema se detectó correctamente y es relevante debido a que es un paso a cumplir en los lineamientos que se establecen en el convenio 189 recientemente ratificado por nuestro país, aunado a esto cumple con la pertinencia de el objetivo que se intenta lograr. Con respecto a la coherencia se considera que la estrategia diseñada no es adecuada para lograr el objetivo, internamente no se articula el objetivo con los instrumentos de la estrategia y externamente el programa no considera complementarse con otros programas o políticas públicas que persigan un objetivo similar o que ayude a lograr lo propuesto.

El problema está claramente identificado y definido, ya que se limita a cubrir la necesidad de que las trabajadoras cuenten con el Seguro Social como los trabajadores de otros sectores y considerando las mismas prestaciones para ellas como:

- Servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos y atención obstétrica.
- Incapacidades.
- Pensión por invalidez y vida.
- Fondo para el retiro.
- Prestaciones sociales dentro de las que se encuentran velatorios y guarderías.

Sin embargo, el programa no da las herramientas necesarias para que este objetivo sea alcanzado y esto es debido a que el programa es voluntario y por ello no se lograría que todas las trabajadoras estén dentro del padrón de afiliadas. También considerando que en la fase 1 la trabajadora era la encargada de hacer el registro, una medida casi imposible porque factores como la falta de conocimiento sobre sus derechos y que algunas trabajadoras no saben leer ni

escribir o simplemente no sabían cómo hacerlo, ni como decirle a su empleadora que se iba a afiliarse al IMSS con sus datos personales, esto cambió en la fase 2 porque en esta fase la empleadora es la encargada de hacer la afiliación voluntaria.

El objetivo está definido correctamente pero no puede ser alcanzado debido a que deja en manos de la afiliación a la empleadora asumiendo que todas lo harán pero no es así y eso ha provocado que ni la cuarta parte de las trabajadoras del hogar que laboran en México estén dentro de este padrón. No existen diagnósticos actualizados ni adecuados por el mismo Instituto Mexicano del Seguro Social, este programa piloto se implementó debido al amparo directo presentado ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por ende implementar un programa piloto sin datos duros que lo justifiquen no identifica ni construye una estrategia adecuada para lograr los objetivos.

Tanto la población objetivo y la población potencial no están claramente definidas porque el programa no cuenta con datos estadísticos recientes para cuantificar ambas poblaciones, debido a que la población potencial es la que es afectada por el problema en este caso todas las trabajadoras del hogar laborando en México son nuestra población potencial y la población potencial es aquella que cumple los requisitos para estar afiliadas en el programa como:

Tener un empleador, número de seguridad social, salario base de cotización mensual y CURP, no considerando que algunas personas no cuentan con documentos oficiales como lo es acta de nacimiento o identificación oficial, en el caso de los trabajadores extranjeros se pide contar con permiso para trabajar y esto excluye a quienes no cuentan con él o desconocen el proceso. Por ello el PPI no tiene identificadas sus poblaciones debido a que: No ha identificado a la población que carece de documentos oficiales y que la población potencial no se ha cuantificado debido a que el IMSS no ha realizado los estudios pertinentes, entonces, si la población potencial no está bien identificada la población objetivo tampoco lo estará.

Hasta el cuarto trimestre de 2020 se contabilizaron 2,151,661 trabajadoras del hogar y hasta el mes de septiembre de 2020 solo 25,369 personas trabajadoras del hogar estaban afiliadas al programa piloto, esto quiere decir que tres cuartas partes de la población necesita la intervención urgente del PPI.

Dentro de esta justificación se asume que un esquema de cuotas es no suficiente para cubrir en su totalidad el seguro social, por ello la justificación no es adecuada debido a que, existen limitantes que no permiten que se afilien a más trabajadoras.

Los componentes no son suficientes debido a que el diseño del programa asume que los empleadores afiliaran a sus trabajadoras, mientras que, las cifras hacen ver que no es así, entonces no es suficiente diseñar un programa que carezca de la obligatoriedad o al menos incentivos que hagan que las empleadoras afilien a sus trabajadoras.

No existen indicadores porque debido a que es un programa piloto no cuenta con Matriz de Marco Lógico, que es donde se encuentran estructurados los indicadores, esto ayudaría a medir de una manera eficaz el fin, los componentes, las actividades que se realizarían y el propósito.

El programa puede cumplir con el propósito principal que es afiliar a todas las trabajadoras del hogar al Seguro Social pero mientras exista la limitante de que no sea obligatorio, el programa no debería seguir operando hasta diseñar una estructura que cuenta con sanciones o incentivos para obligar al empleador a afiliarlas. De acuerdo con la OIT los programas de afiliación voluntaria al seguro social para las trabajadoras del hogar no funcionan. Inclusive cuando la afiliación es obligatoria, hay mucha evasión.

Hasta el momento el programa solo cuenta con un informe del 2020 donde se registraron 25,369 personas trabajadoras del hogar.

Uno de los canales principales a través del cual se ha tenido contacto con empleadores y personas trabajadoras del hogar es el Centro de Contacto del IMSS (CCIMSS), por medio del cual se reciben peticiones de orientación de la ciudadanía por diversas vías: telefónica, presencial, chat, correo electrónico, Facebook y Twitter.

Actualmente no se complementa con ningún otro programa federal o duplicidad

El PPI tiene una cobertura nacional y no establece ningún procedimiento para seleccionar áreas geográficas.

La selección de los beneficiarios en la primera fase son:

1. El Número de Seguridad Social (NSS) de la persona trabajadora del hogar.
2. Correo electrónico.
3. Domicilio de la persona trabajadora del hogar.
4. Indicar salario mensual.
5. Señalar si trabaja con uno o más patrones y cuántos días labora con cada uno, así como en su caso los domicilios donde labora.
6. El sistema calcula la cuota mensual y el caso de varios empleadores, el sistema establece la proporción correspondiente a cubrir por cada patrón y genera la línea de captura para el pago, el cual puede realizarse en ventanilla o portal bancario, dentro de los 20 primeros días de cada mes. El pago procede el aseguramiento a partir del primer día del mes inmediato posterior al pago.
7. Finalmente, la persona trabajadora del hogar deberá registrarse en su clínica y, de ser el caso, registrar a su núcleo familiar.

El programa piloto presenta dos mecanismos exclusión debido a que:

La trabajadora del hogar debe contar con documentos oficiales y muchas trabajadoras no cuentan con ellos, recae la responsabilidad en la trabajadora de realizar el registro puesto que la empleadora debería de hacerlo ya que ella será la encargada de contribuir y por último, la trabajadora debe al menos tener conocimientos básicos para utilizar las tecnologías y conexión a internet, por ello las cifras de afiliación tiende a ser baja.

Existen tres mecanismos para instrumentar lo estipulado en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental:

- 1) El Portal de Transparencia del IMSS (www.transparencia.imss.gob.mx) el cual brinda información sobre las obligaciones de transparencia del Instituto.
- 2) Unidad de Enlace del IMSS en las entidades federativas para gestionar las quejas y solicitudes de información de los particulares.
- 3) Sistema de Solicitudes de Información del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública a la cual pueden acceder los ciudadanos o quien lo requiera para enviar y dar seguimiento a las solicitudes de información.

La difusión y asesoría para llevar a cabo la Prueba piloto se realizó por diferentes medios:

- Se desarrolló un micrositio en la página web del Instituto www.imss.gob.mx que cuenta con simulador de cuotas y tutorial para el manejo del sistema, apartado de preguntas frecuentes e hipervínculo directo al trámite.

Además, se difundió información en torno a la Prueba piloto mediante:

- Redes sociales institucionales.
- Prestadores de servicio social que se habilitaron en las oficinas administrativas del IMSS para orientar a los patrones y personas trabajadoras del hogar.
- Mensajes de radio.

A pesar de que el IMSS reportó estos mecanismos de difusión se considera que son insuficientes ya que ante la importancia del programa debió realizar campañas en lugares donde se sospechara que podría existir trabajo del hogar. Las redes sociales son una fuente importante de información pero no todas las personas tienen acceso a ellas.

Con respecto a las trabajadoras migrantes deben demostrar su estancia legal en el país y tramitar su NSS. Esto provoca que quienes no sean legalmente registradas queden fuera de la cobertura del programa.

El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 tiene orientaciones principales como: “honradez y honestidad”, “no al gobierno rico con pueblo pobre”, “al margen de la ley, nada; por encima de la ley, nadie”, “economía para el bienestar”, “el mercado no sustituye al Estado”, “por el bien de todos, primero los pobres”, “no dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”, “no puede haber paz sin justicia”, “el respeto al derecho ajeno es la paz”, “no más migración por hambre o por violencia”, “democracia significa el poder del pueblo”, “ética, libertad, confianza”.

Parte de todo esto son cuatro puntos a desarrollarse:

1. Política y gobierno
2. Política Social
3. Economía.

Un punto importante que debemos destacar es que, en el Plan Nacional en materia de Salud se establece lo siguiente:

El gobierno federal realizará las acciones necesarias para garantizar que hacia 2024 todas y todos los habitantes de México puedan recibir atención médica y hospitalaria gratuita, incluidos el suministro de medicamentos y materiales de curación y los exámenes clínicos. Este objetivo se logrará mediante la creación del Instituto Nacional de Salud para el Bienestar, que dará servicio en todo el territorio nacional a todas las personas no afiliadas al IMSS o al ISSSTE.

La atención se brindará en atención a los principios de participación social, competencia técnica, calidad médica, pertinencia cultural, trato no discriminatorio, digno y humano.

- El combate a la corrupción será permanente en todo el sector salud.
 - Se dignificarán los hospitales públicos de las diversas dependencias federales.
 - Se priorizará la prevención de enfermedades mediante campañas de concientización e inserción en programas escolares de temas de nutrición, hábitos saludables y salud sexual y reproductiva.
 - Se emprenderá una campaña informativa nacional sobre las adicciones.
 - Se impulsarán las prácticas deportivas en todas sus modalidades.
- (República, 2019)

Sin embargo aunque el objetivo del PPI es incorporar a las trabajadoras del hogar al Seguro Social, el diseño inadecuado del Programa, que se ha traducido en resultados poco eficientes, no contribuye actualmente con la meta establecida en el Plan Nacional de Desarrollo.

5.4 Recomendaciones

Para que el Programa Piloto funcione correctamente y al momento que se decida que será un programa estable con lineamientos y características que un programa definido requiere, se debe identificar adecuadamente el problema que pretende solucionar, definir y cuantificar adecuadamente a la población objetivo y potencial.

Asimismo el Programa debe focalizar sus esfuerzos en las trabajadoras que son los más vulnerables, como trabajadoras en edad avanzada, en etapa de maternidad, con bajos niveles de educación y/o provenientes de otros países.

También el programa piloto debe considerar las experiencias internacionales con respecto a la seguridad social, orientada a identificar los mecanismos que implementaron para ubicar a empleadoras que no estén afiliando a sus trabajadoras al seguro social y considerar sanciones o incentivos que permitan lograr al punto de la obligatoriedad.

Sería importante llevar a cabo una encuesta para conocer los comentarios, opiniones y sugerencias de las trabajadoras del hogar para reforzar dicho programa, también la misma encuesta permitiría conocer las barreras que no les permiten obtener este beneficio. Si en dado caso están recurriendo a laborar días u horas extra para reunir el monto requerido y así lograr que el seguro social pueda cubrirles los servicios que ellas requieren. Así mismo considerar un reajuste en los montos con respecto al salario mínimo.

Se recomienda replantear la pertinencia de mantener en operación el Programa Piloto debido a: 1) la inviabilidad del Programa bajo su diseño en su primera fase, y 2) la pertinencia de modificar el PPI hacia una estrategia integral mientras no existan estudios demográficos, económicos, educativos y médicos que sustenten cada fase.

CONCLUSIONES

La seguridad social es un derecho fundamental, por ello la importancia de focalizarlo e implementar políticas que complementen y aseguren bienestar de las y los trabajadores, así como a sus familias.

México a pesar de los esfuerzos que ha implementado no ha logrado asegurar a las trabajadoras del hogar una vida laboral digna, debido a que las mismas leyes han limitado estos avances que se ven reflejados en la Ley Federal del Trabajo.

Es importante mencionar que el programa de incorporación al régimen obligatorio del seguro social es implementado en conjunto con el Instituto Mexicano del Seguro Social es piloto, por ende, conforme este se desarrolla se van identificando ciertas deficiencias y posibles medidas para fortalecerlo, hasta el momento el programa piloto que carece de una estructura especializada y que no está sustentada por datos duros, esto obstruye y limita el objetivo, agregando que la pandemia por la que atraviesa nuestro país y todo el mundo ha provocado que el problema crezca debido a los despidos y los decesos que han ocurrido.

Este programa excluye y limita que las trabajadoras accedan a él, porque sigue siendo voluntario y las empleadoras no tienen incentivos para realizar las afiliaciones.

REFERENCIAS

Aguilar, M, García, J & , O. (2020). Trabajo doméstico remunerado y mujeres migrantes en México. Desafíos en los cambios en materia laboral actual y en derechos humanos. *Tla-Melaua. Revista de Ciencias Sociales*, 0. doi:<http://dx.doi.org/10.32399/rtla.0.48.859>

Bensunsán, G. (2019). *Perfil del trabajo doméstico remunerado en México* (1.ª ed.). OIT. https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma995023791802676/41ILO_INS T:41ILO_V2

CACEH. (2021, Marzo). *Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México*). COPRED. Consultado en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/informe-sobre-la-situacion-de-los-derechos-de-las-personas-trabajadoras-del-hogar-en-la-ciudad-de-mexico.pdf>

Cardozo Brum, M. (2012). *Evaluación y metaevaluación en las políticas y programas públicos*. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana.

Cebollada, G. (2019, 11 diciembre). *Trabajo en el hogar y trabajo decente en América Latina. Buenas prácticas y aprendizajes para el caso mexicano*. Colección OIT. JURÍDICAS UNAM. <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/57222>

Cebollada, M. (2016). *El trabajo del hogar: Convenio 189 de la OIT y la legislación en México* (1.a ed.). CONAPRED. Consultado en: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=documento&id=350&id_opcion=147&op=147

Cebollada, M. (2017). *Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública* (1.ª ed.). CONAPRED-UNAM. Consultado en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Hacer_visible_lo_invisible_WEB.pdf

Cohen, E., & Martínez, R. Formulación, evaluación y monitoreo de programas sociales. CEPAL, 173.

Florez, N. (2019). *Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México* (1.^a ed.). OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_697143.pdf

Goldsmith, M. (1992). *Sindicato de trabajadoras domésticas en México:(1920-1950)*. Política y Cultura, (1) 75-89. [Fecha de consulta 29 de Septiembre de 2021]. ISSN: 0188 - 7742. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26700107>

Goldsmith, M. (2013). *Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar*. Revista de Estudios Sociales, (45) 233-246 [Fecha de consulta 7 de octubre de 2021]. ISSN: 0123-885X
<https://journals.openedition.org/revestudsoc/7715>

Goldsmith, M. ¿Sujetos de derechos o sujetadas a la servidumbre? Trabajadoras del hogar remuneradas en México. En: Cruz P, JA y Vázquez R (eds.), *Mujeres, familia y trabajo*, Colección Género, Derecho y Justicia, Vol. 3, Fontamara y Suprema Corte de Justicia de la Nación México, 2014, pp. 163-198 (ISBN 978 607 008693 9)

Goldsmith, M. (1998) De sirvientas a trabajadoras: la cara cambiante del servicio doméstico en la Ciudad de México. Revista Dialnet. (7-0) [Fecha de consulta 07 de octubre 2021] ISSN 0188-9478. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7519734>

INMUJERES. (2018, Diciembre). *Trabajadoras del hogar remuneradas en México*.

Consultado en: https://www.cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101324.pdf

Pérez, N. (2021, Enero). *La crisis de las trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe: una representación del legado capitalista y patriarcal*. Nexos.

<https://economia.nexos.com.mx/la-crisis-de-las-trabajadoras-remuneradas-del-hogar-en-america-latina-y-el-caribe-una-representacion-del-legado-capitalista-y-patriarcal/>

Picardo, G. (2020) *La prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social. Estudio de resultados y recomendaciones para el régimen obligatorio*, Ciudad de México, OIT. O;SS, ONU, SDG.

Turrent, Martínez, Acedo y Garciamarín (2021, 10 julio). Seguridad social para personas trabajadoras del hogar en México: una propuesta. Consultado el 22 de mayo de 2021 en <https://ciss-bienestar.org/project/seguridad-social-para-personas-trabajadoras-del-hogar-en-mexico-una-propuesta/>

ANEXOS

Cuadro comparativo de los artículos reformados del Capítulo XIII en la Ley Federal del Trabajo

2012	2015	2018	2019
<p>Artículo 333.- Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.</p>	<p>Artículo 333. Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.</p>	<p>Artículo 331.- Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia</p>	<p>Artículo 331.- Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, 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</p>

		<p>hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.</p> <p>III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.</p> <p>Artículo 331 Bis.- Queda prohibida la contratación para el trabajo del hogar de adolescentes menores de quince años de edad. Tratándose de adolescentes mayores de quince años, para su contratación el patrón deberá: I. Solicitar certificado médico expedido por una institución de salud pública por lo menos dos veces al año. II. Fijar jornadas laborales que no excedan, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas</p>
--	--	---

		<p>diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales.</p> <p>III. Evitar la contratación de personas adolescentes mayores de quince años que no hayan concluido cuando menos la educación secundaria, a excepción de que la persona empleadora se haga cargo de que finalice la misma.</p> <p>En el caso en el que la adolescente habite en el domicilio en donde realiza sus actividades y preste sus servicios para una sola persona, deberá garantizarse que el espacio en donde pernocte sea seguro. Todo lo dispuesto en este artículo queda sujeto a la supervisión de la autoridad laboral competente.</p> <p>Artículo 331 Ter.- El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por</p>
--	--	---

			escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluya como mínimo: I. El nombre y apellidos de la persona empleadora y de la persona trabajadora del hogar; II. La dirección del lugar de trabajo habitual; III. La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración; IV. El tipo de trabajo por realizar; V. La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos; VI. Las horas de trabajo; VII. Las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diario y semanal; VIII. El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda; IX. Las condiciones
--	--	--	---

			<p>relativas a la terminación de la relación de trabajo, y X. Las herramientas de trabajo que serán brindadas para el correcto desempeño de las actividades laborales. Los alimentos destinados a las personas trabajadoras del hogar deberán ser higiénicos y nutritivos, además de ser de la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo de la persona empleadora.</p> <p>Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación. En caso de que la persona empleadora</p>
--	--	--	--

			<p>requiera que la trabajadora del hogar utilice uniforme o ropa de trabajo, el costo de los mismos quedará a cargo de la persona empleadora. El contrato de trabajo se establecerá sin distinción de condiciones, al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes. Queda prohibida todo tipo de discriminación, en términos de los artículos 1°. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 1, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en todas las etapas de la relación laboral y en el establecimiento de las condiciones laborales, así como cualquier trato que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar.</p>
--	--	--	---

<p>Artículo 336.- Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse.</p>	<p>Artículo 336. Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo.</p>	<p>Artículo 332.- No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley: I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.</p>	<p>Artículo 332.- No se considera persona trabajadora del hogar y en consecuencia quedan sujetas a las disposiciones generales o particulares de esta Ley: I. Quien realice trabajo del hogar únicamente de forma ocasional o esporádica. II. Quien preste servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos.</p>
		<p>Artículo 333. Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo</p>	<p>Artículo 333.- Las personas trabajadoras del hogar que residan en el domicilio donde realicen sus actividades deberán disfrutar de un descanso</p>

		<p>diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.</p>	<p>mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, y de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas, sin que la jornada diaria diurna pueda excederse de las ocho horas diarias establecidas en la presente Ley. Los periodos durante los cuales las personas trabajadoras del hogar no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de su trabajo y/o cuando se excedan las horas establecidas en la Ley para cada tipo de jornada, deberán considerarse como horas extras, conforme a lo dispuesto en los artículos 58 a 68 del presente</p>
--	--	--	--

			ordenamiento.
		<p>Artículo 334.- Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.</p>	<p>Artículo 334.- Las personas empleadoras garantizarán en todos los casos los alimentos para las personas trabajadoras del hogar. Párrafo adicionado DOF 02-07-2019 En aquellos casos en los que la persona trabajadora resida en el domicilio donde realicen sus actividades les será garantizada además de los alimentos, la habitación. Párrafo adicionado DOF 02-07-2019 Salvo lo expresamente pactado, la retribución del trabajador del hogar comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo. El salario a que tienen derecho podrá</p>

			<p>efectuarse a través de transferencia bancaria o cualquier otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento de la persona trabajadora del hogar interesada.</p> <p>Artículo 334 Bis.- Las personas trabajadoras del hogar contarán con las siguientes prestaciones conforme a las disposiciones de la presente Ley y estarán comprendidas en el régimen obligatorio del seguro social: a. Vacaciones; b. Prima vacacional; c. Pago de días de descanso; d. Acceso obligatorio a la seguridad social; e. Aguinaldo; y f. Cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes. A</p>
		Artículo 336. Los trabajadores domésticos tienen derecho a un	Artículo 336.- Las personas trabajadoras del hogar, tienen

		<p>descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana</p>	<p>derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana. Los días de descanso semanal se aplicarán a las personas trabajadoras del hogar conforme a lo dispuesto en el presente artículo. Las personas trabajadoras del hogar tendrán derecho a los días de descanso obligatorio previstos en el artículo 74 de esta Ley. Para los efectos de los párrafos anteriores, en caso de que estos días se laboren se aplicarán las reglas previstas en esta Ley. Artículo</p>
--	--	---	--

			<p>reformado DOF 21-01-1988, 30-11-2012, 01-05-2019, 02-07-2019</p> <p>Artículo 336 Bis.- Las vacaciones que se otorguen a las personas trabajadoras del hogar, se regirán por lo dispuesto en el Título Tercero, Capítulo IV de la presente Ley.</p>
			<p>Artículo 337 Bis.- Las personas migrantes trabajadoras del hogar además de lo dispuesto en el presente capítulo, se regirán por las disposiciones de los artículos 28, 28 A de esta Ley, en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y en las demás disposiciones jurídicas aplicables</p>
			<p>Artículos 338, 339,340 se derogaron.</p>
		<p>Artículo 341.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de</p>	<p>Artículo 341.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de</p>

		<p>las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.</p>	<p>las obligaciones consignadas en esta Ley. Se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas contempladas en la presente Ley, así como aquellas que se den por motivos de violencia de género en el trabajo de manera explícita y discriminación conforme lo establecido en el artículo 1°. de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y la legislación aplicable. Para los efectos del párrafo anterior, la indemnización será la prevista en el artículo 50 del presente ordenamiento.</p>
--	--	--	---

Elaboración propia con datos de la Ley Federal del Trabajo de los años 2012, 2015, 2018, 2019

CONVENIO 189

Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

- (a) la expresión **trabajo doméstico** designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- (b) la expresión **trabajador doméstico** designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- (c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Artículo 2

- 1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.
- 2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:
 - (a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y
 - (b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.
- 3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

Artículo 3

- 1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.
- 2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:
 - (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
 - (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
 - (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- 3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

Artículo 4

- 1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.
- 2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Artículo 5

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, 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 privacidad.

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- (a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- (d) el tipo de trabajo por realizar;
- (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- (f) las horas normales de trabajo;
- (g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- (i) el período de prueba, cuando proceda;
- (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- (k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

Artículo 8

- 1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.
- 2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.

- 3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.
- 4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- (a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- (b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
- (c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Artículo 10

- 1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.
- 2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.
- 3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

Artículo 12

- 1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.
- 2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

Artículo 13

- 1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.
- 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 14

- 1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.
- 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 15

- 1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:
 - (a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
 - (b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;
 - (c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;
 - (d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y
 - (e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.
- 2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Artículo 17

- 1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.
- 2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.
- 3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

Artículo 18

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

Artículo 19

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 20

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 21

- 1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
- 2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. 3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 22

- 1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

- 2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 23

- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.
- 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 24

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

Artículo 25

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 26

- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:
 - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
- 2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 27

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.