

UNIDAD XOCHIMILCO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

Departamento de Política y Cultura

**Analizar los resultados para mejorar:
Incorporación al IMSS de las personas
trabajadoras del hogar**

**TRABAJO TERMINAL
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN POLÍTICA
Y GESTIÓN SOCIAL**

Presenta:

Estephany Nathaly Sandoval Amador

Asesora:

María Elena Vega Torres

Ciudad de México

Noviembre, 2023

Índice

Introducción.....	3
Desafíos que enfrentan las trabajadoras del hogar en México.....	4
Marco conceptual.....	11
Análisis del concepto desde la perspectiva jurídica.....	19
Protocolo.....	22
Pregunta de investigación.....	22
Planteamiento.....	22
Objetivos.....	24
Objetivo general:.....	24
Objetivos específicos:.....	24
Metodología.....	24
Dimensiones de análisis.....	31
Incorporación y permanencia el programa.....	31
Servicios de los que son beneficiarios.....	32
Cobertura de asegurados.....	33
Medios de difusión.....	34
Análisis de los resultados.....	34
Diseño del programa.....	35
Objetivo.....	40
Incorporación y permanencia en el programa.....	41
Servicios a los que tienen derecho como beneficiarios.....	43
Resultados del programa.....	44
Personas afiliadas por sexo.....	44
Rango de edad.....	47
Por delegación y subdelegación.....	50
Difusión y trámite.....	57
Recomendaciones.....	58
Evaluación de resultados.....	58
Perspectiva de género.....	59
Accesibilidad y Comunicación.....	60
Información explícita y concentrada.....	61
Participación y voz de personas trabajadoras del hogar.....	61
Conclusiones.....	62
Bibliografía.....	64
Anexos.....	68

Introducción

En la actualidad, el ámbito laboral se encuentra en constante evolución, respondiendo a las demandas cambiantes de una sociedad en transformación. Uno de los segmentos laborales que ha experimentado un proceso de cambio significativo en las últimas décadas es el de las personas trabajadoras del hogar. Estos individuos desempeñan un papel esencial en la vida cotidiana de muchas familias, brindando servicios de cuidado, limpieza y apoyo doméstico. A pesar de su contribución vital a la sociedad, durante mucho tiempo, estas personas han enfrentado una serie de desafíos relacionados con la precariedad laboral y la falta de acceso a beneficios y seguridad social.

En México, como en muchas otras partes del mundo, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ha implementado un programa de incorporación dirigido a las personas trabajadoras del hogar con el objetivo de proporcionarles acceso a la seguridad social, lo que incluye servicios de salud, prestaciones económicas y protección en caso de enfermedad o accidente. Este programa representa un avance significativo en la mejora de las condiciones laborales y la calidad de vida de un sector de la población que históricamente ha estado marginado de los beneficios.

La presente tesis tiene como objetivo principal llevar a cabo un análisis en profundidad de los resultados del programa de incorporación al IMSS para las personas trabajadoras del hogar en México, desglosando los apartados que se describen a continuación.

Como primer punto conceptualizaré el término “trabajo del hogar”, la manera en cómo se ha ido transformando, los términos que se le dio en pasados contextos sociohistóricos y el impacto que conlleva su definición. En palabras de Marcelina Bautista, principal activista contemporánea en la lucha de estas problemáticas, “la importancia de la connotación en la forma en que nos referimos a los empleos radica en su capacidad para influir en la percepción y el trato hacia las personas que desempeñan esos roles” (Bautista, 2022).

Posteriormente, realizaré una descripción más exhaustiva sobre el programa de incorporación a las personas trabajadoras del hogar, así como lo que se espera de él, tomando como referencia las *Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al régimen obligatorio del seguro social*.

Asimismo, haré un análisis con los resultados obtenidos del programa, haciendo uso de los insumos disponibles en páginas oficiales, es decir, de la información ya existente. Examinando los resultados que ha arrojado el programa, luego de 4 años de su implementación contribuyen de manera asertiva en la vida de las personas trabajadoras del hogar.

Por último, se emitirán una serie de recomendaciones orientadas al funcionamiento del programa, con el fin de que se cumpla adecuadamente el objetivo del programa en beneficio de las y los trabajadores del hogar.

Desafíos que enfrentan las trabajadoras del hogar en México

La falta de acceso a la seguridad social es una gran problemática a la que se enfrentan las personas trabajadoras del hogar. Por un lado, tiene repercusiones en el nulo acceso a los servicios de salud que este ofrece, así como, tratamientos especializados, medicamentos y otras prestaciones de salud que ponen en riesgo su bienestar y el de sus familias.

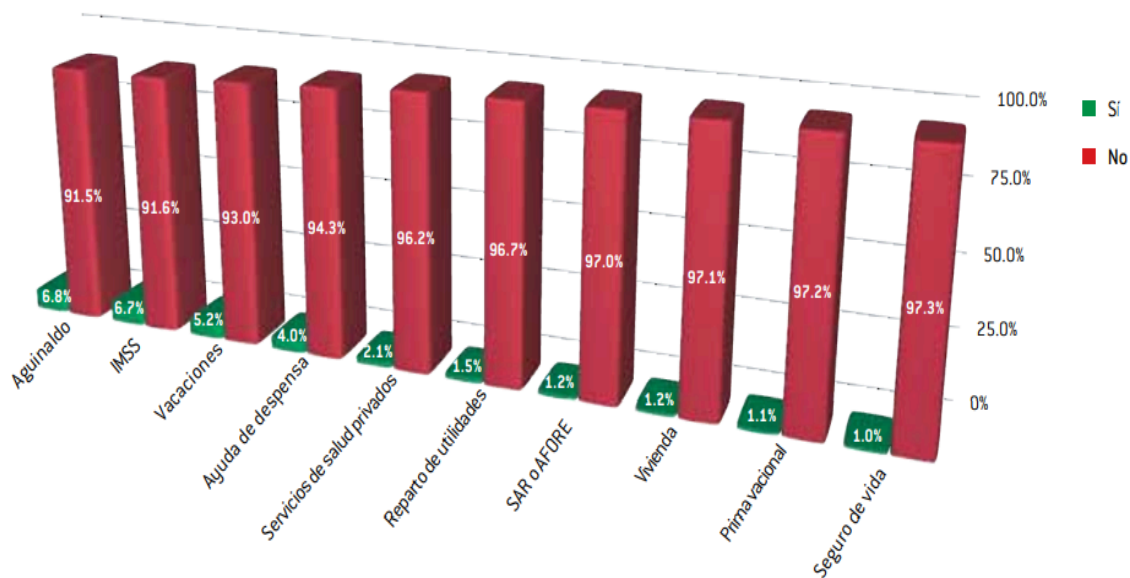
Además de dejar a esta población en situación de vulnerabilidad laboral, puesto que, al no contar con protección social, están susceptibles a condiciones laborales precarias, bajos salarios, falta de prestaciones y falta de seguridad laboral. Esto perpetúa un ciclo de desigualdad y desprotección en su ámbito laboral.

Asimismo, esta exclusión refleja la falta de reconocimiento y valoración de su trabajo. A pesar de desempeñar un papel fundamental en el sostenimiento de los hogares y el cuidado de las familias, su labor no es

reconocida ni remunerada de manera justa, lo que contribuye a su marginalización y falta de derechos laborales.

Durante la primera década del siglo XXI se realizó una encuesta para conocer la situación de las trabajadoras del hogar en materia de derechos laborales, como se muestra en el siguiente gráfico. Dejando ver que “solo el 6.7% de la población muestra contaban con seguridad social” (CONAPRED, 2010). Esta encuesta, al igual que otras, se centra en la labor específicamente de las mujeres, al ser quienes predominan en el sector.

Población de trabajadoras domésticas que cuenta con prestaciones



Fuente: Obtenida de CONAPRED, Encuesta Nacional Sobre Discriminación en México. ENADIS 2010.

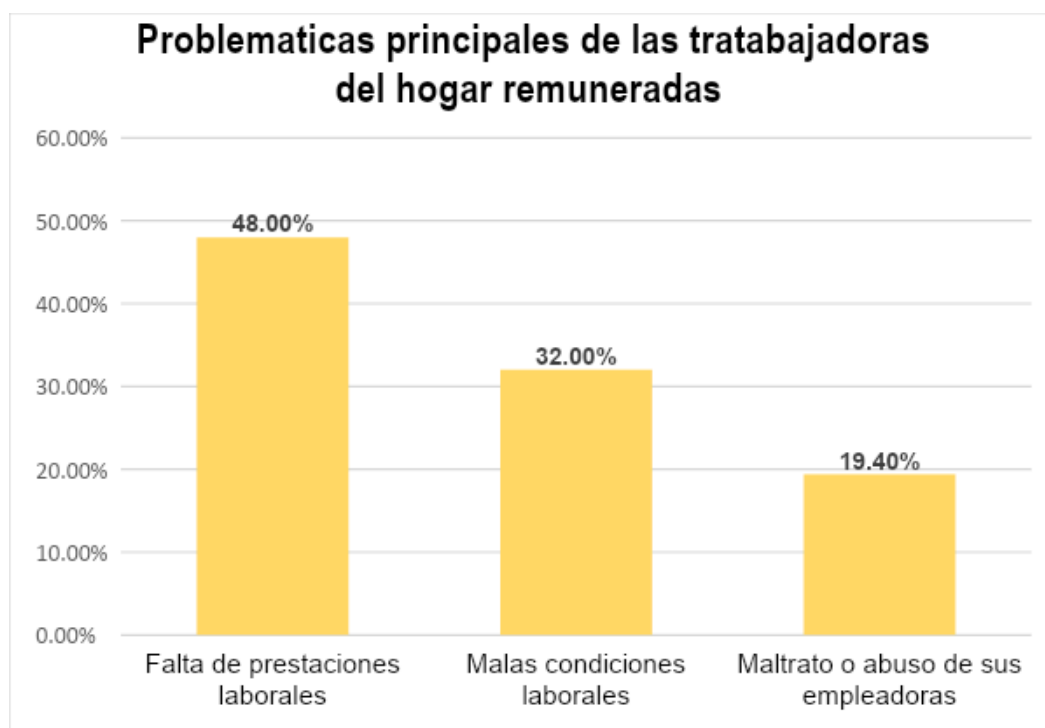
Posteriormente, en la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) elaborada por INEGI se le preguntó a la población si “consideraban que la labor de las personas trabajadoras del hogar es poco valorada por la mayoría de la gente, de las cuales el 91.8% respondieron que sí” (INEGI, ENADIS, 2017).

Aunado a esto, dentro de la misma encuesta se pueden observar las tres problemáticas principales declaradas por personas dentro de este grupo, que son:

1) La falta de prestaciones laborales: Ausencia de beneficios y derechos que corresponden a los trabajadores (seguridad social, salario mínimo, establecimiento de horas de trabajo y descanso, indemnizaciones, prestaciones adicionales).

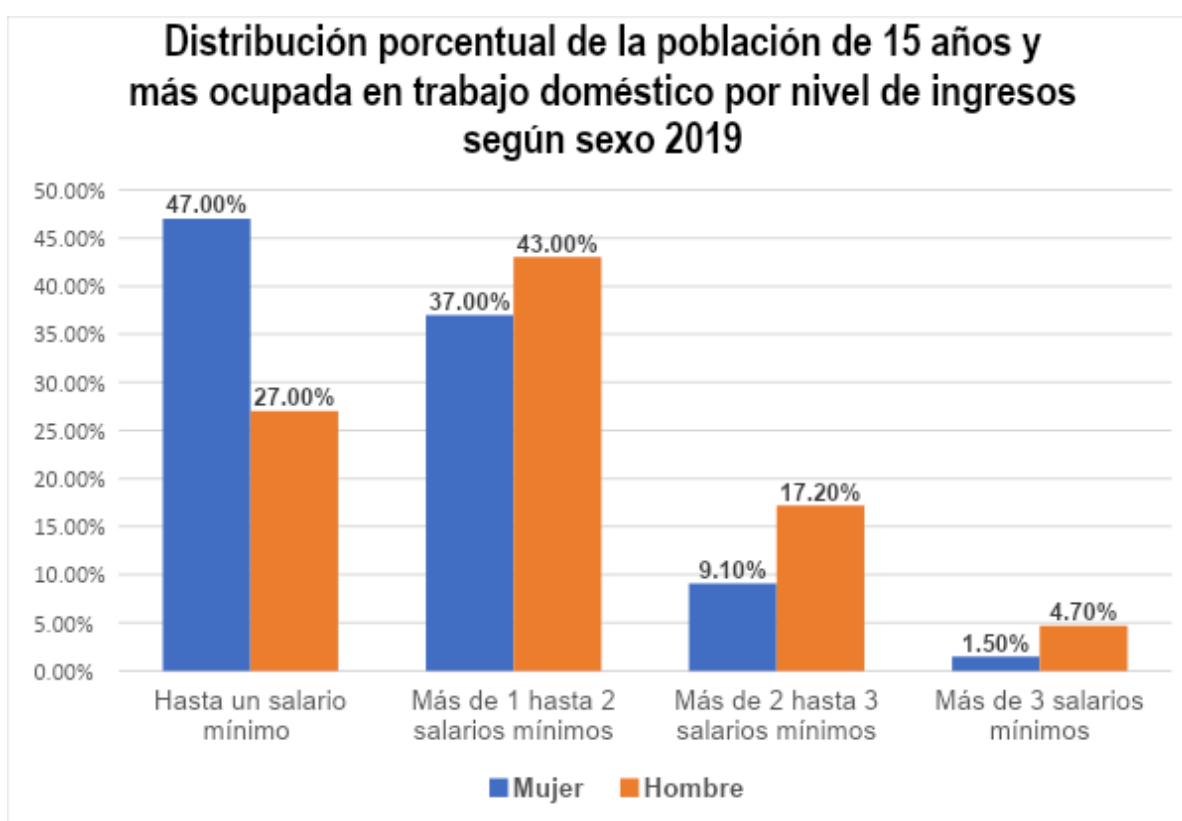
2) Malas condiciones laborales: Se refiere a situaciones en que los trabajadores se enfrentan a condiciones laborales adversas, poco seguras o que no cumplen con los estándares mínimos de bienestar y protección.

3) Maltrato o abuso de sus empleadoras: Situación en la que los trabajadores son sometidos a tratos injustos, irrespetuosos o incluso abusos. Como se muestra a continuación.



Fuente: Elaboración propia. Con datos obtenidos de INEGI, Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017.

A pesar de ser las mujeres quienes encabezan la labor de este trabajo, su sueldo es inferior que el de los hombres, provocando así una brecha salarial, como producto de la desigualdad de género. El 47% de las mujeres ocupadas en el trabajo doméstico perciben hasta un salario mínimo, mientras que en el caso de los hombres la proporción es del 27.0 por ciento. Sin embargo, el 4.7% de los hombres en este trabajo perciben tres salarios mínimos o más y únicamente el 1.5% de las mujeres alcanzan este nivel, como se puede ver en la siguiente gráfica.



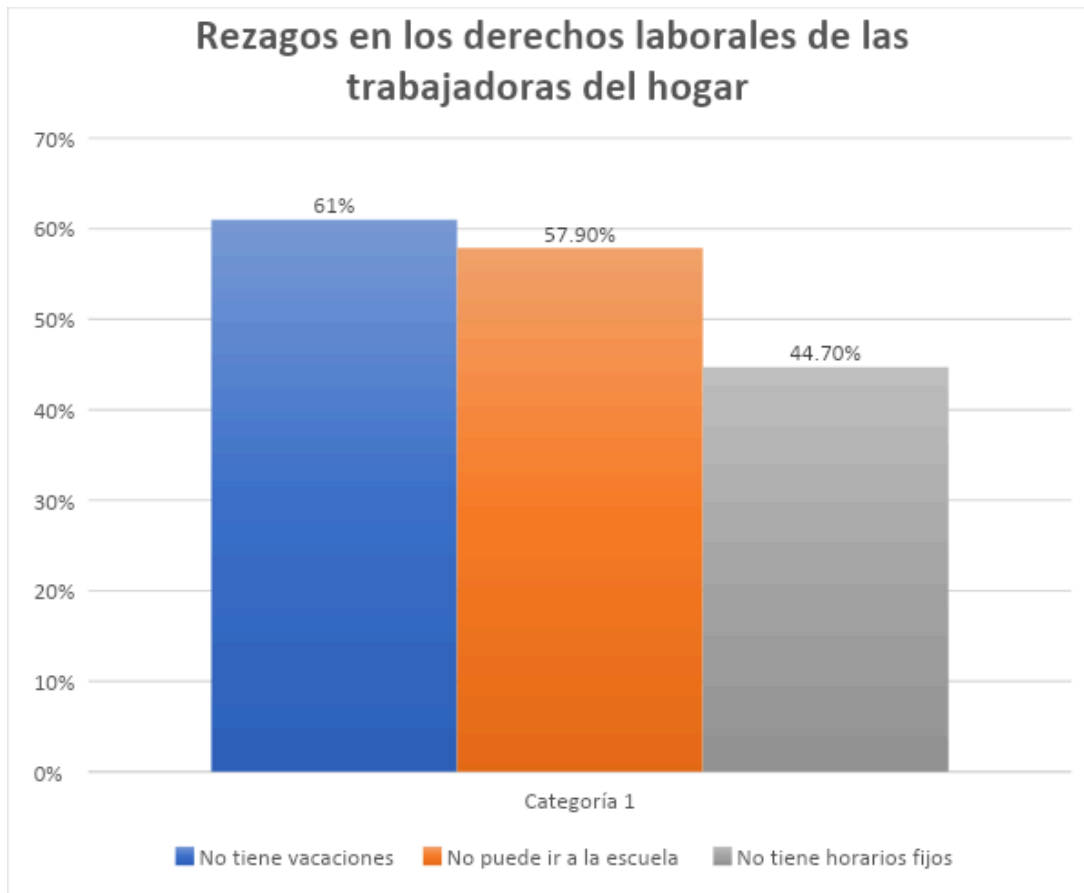
Fuente: Elaboración propia. Con datos obtenidos de INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. 2019, cuarto trimestre. Base de datos.

Los hombres que se dedican a la misma labor de manera remunerada, gozan de mejores sueldos y condiciones laborales en comparación con las mujeres según datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es decir,

“tres de cada diez hombres gozan de hasta dos salarios mínimos, lo mismo pasa con la seguridad social, mientras que el 82% de los hombres dedicados al hogar no cuentan con servicios de salud, en el caso de las mujeres el porcentaje aumenta a un 98.1%” (STPS, 2016).

La informalidad del trabajo es una constante en México, sin embargo, prevalece en esta ocupación, y es que según datos de INEGI “se estima que 96.7% de todas las personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado, lo hace de manera informal” (INEGI, 2020). Esta es una cara de la violencia, puesto que no son acreedores al seguro social, no cuentan con licencia de maternidad, no existe ningún contrato por escrito que las y los respalde y mucho menos cuentan con prestaciones de ley.

Dicho de otra manera, en la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) 2010 señala rezagos significativos en los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, ya que “61% no tiene vacaciones, 57.9% no puede ir a la escuela, 46.5% no recibe aguinaldo y 44.7% no tiene horarios fijos, como se muestra a continuación” (CONAPRED 2011).



Asimismo, la discriminación laboral es un problema sistémico que afecta a varios sectores de la sociedad, y uno de los grupos más vulnerables a esta discriminación son las personas trabajadoras del hogar. Se refiere a la situación en la cual “se impide o limita el reconocimiento, disfrute o ejercicio de los derechos laborales de las personas, teniendo en cuenta las diferencias relacionadas con aspectos biológicos, sociales, culturales y de género” (Trabajo, s.f.).

Afecta directamente la calidad de vida de las personas trabajadoras del hogar. Impide su acceso a servicios médicos, seguridad social y otros beneficios que son fundamentales para su bienestar y el de sus familias.

De tal manera que, la protección social es un pilar fundamental para garantizar el bienestar y la igualdad de oportunidades en una sociedad. Sin embargo, a lo largo de la historia, este grupo de trabajadores han enfrentado

exclusiones sistemáticas en el goce de beneficios que trae consigo el estar afiliados al IMSS.

El trabajo doméstico es uno de los sectores más antiguos y prevalentes de la economía mexicana. Sin embargo, a pesar de su contribución invaluable, este grupo enfrentó históricamente condiciones laborales precarias y carencia de protección social.

Así como también un actor que más ha ejercido presión frente a esta problemática es indudablemente la academia, en una reciente investigación el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB) en 2022 lanzó un comunicado para visibilizar la violencia sexual en trabajadoras del hogar y presentó una ruta de atención y denuncia, que por supuesto, se deben complementar en conjunto con otras organizaciones. Esto último debe ser abrazado por la esfera pública tomadora de decisiones en México, no como un modelo irrefutable, sino como una propuesta coherente que buscar fortalecer el combate a este problema.

Lamentablemente hemos llegado al punto que las trabajadoras han sido víctimas de este tipo de violencia por varios años, fenómeno que ha sido normalizado. Por un lado, se tiene como obstáculo la falta de acceso a atención médica y psicológica, mientras que, por el otro, temen por las represalias y consecuencias negativas que puede traer consigo el denunciar estos hechos, esto debido a que es su principal o incluso única fuente de ingresos, es importante no perder de vista que un porcentaje considerable de las mujeres trabajadoras del hogar viven en casa de sus empleadores, lo que les generaría perder no solo ingresos, también su vivienda.

Cabe destacar, el trabajo arduo que ha realizado Marcelina Bautista a lo largo de tantos años, siendo la principal activista en temas del trabajo en el hogar y apoyando a las mujeres en la actualidad, quien durante varios años fungió como trabajadora del hogar y se dio cuenta de la gran problemática en la que estaba inmersa este grupo de la población. Fue en 1998 cuando en conjunto de otras mujeres trabajadoras del hogar, comenzaron con un grupo

llamado *La esperanza* donde el principal objetivo era enseñarles a las mujeres sobre sus derechos laborales para que tuvieran mayor conocimiento sobre el respaldo jurídico que tenían en caso de ser necesario y de esa manera empoderarlas.

Es así como en el año 2000 crean el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), con el propósito de promover los derechos humanos y laborales de las trabajadoras del hogar. Posteriormente, el 30 de agosto de 2015 se crea el Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.

Marcelina y miembros de la sociedad civil interesados en que se visibilicen estos temas luchan incansablemente para que se les reconozcan sus derechos laborales y se les dignifique por la gran labor que desempeñan.

Marco conceptual

Silvia Federici, en su obra "El patriarcado del salario", analiza cómo el trabajo doméstico y de cuidado ha sido históricamente desvalorizado, lo que refleja una estructura patriarcal que subyuga a las mujeres. A través de su argumento, sostiene que el salario no solo actúa como un medio de intercambio económico, sino que también perpetúa relaciones de poder que deslegitiman el trabajo de las mujeres en el hogar.

El texto enfatiza que el trabajo doméstico, aunque fundamental para la reproducción de la fuerza laboral, es sistemáticamente ignorado y descalificado. Esta desvalorización no solo se traduce en la falta de reconocimiento económico, sino también en la invisibilidad social del trabajo que las mujeres realizan, lo que perpetúa su dependencia y explotación.

La autora propone que la lucha por el reconocimiento y la valorización del trabajo de las mujeres en el hogar es esencial para desafiar el sistema patriarcal y económico actual, promoviendo una revalorización de estos roles como un componente crucial de la justicia social y económica. Así, se aboga por una

transformación radical en la forma en que se concibe el trabajo y el valor, buscando una mayor equidad y reconocimiento de los derechos de las mujeres (Federici, 2018).

Por otro lado, el trabajo doméstico en México ha evolucionado de ser considerado un problema privado a convertirse en un tema de relevancia pública, principalmente a través de la visibilización de sus implicaciones sociales y económicas. Históricamente, este tipo de trabajo ha sido visto como una extensión del rol femenino en el hogar, lo que ha contribuido a su desvalorización y a la falta de reconocimiento de los derechos laborales de quienes lo realizan.

En las últimas décadas, diversas organizaciones y movimientos feministas han destacado la importancia del trabajo doméstico, argumentando que este sustenta la economía nacional al permitir que otros trabajadores se incorporen al mercado laboral. La falta de remuneración adecuada, la precariedad y la explotación han comenzado a ser temas de discusión pública, lo que ha llevado a un cambio en la percepción social.

El contexto actual, marcado por la crisis sanitaria del COVID-19 y el creciente interés en la igualdad de género, ha acelerado este proceso. Las políticas públicas han empezado a reconocer el trabajo doméstico como un sector laboral que necesita regulación y protección. Así, se ha pasado de considerar este trabajo como un asunto privado a incluirlo en la agenda pública y legislativa, buscando no solo la equidad en el reconocimiento, sino también en el acceso a derechos laborales básicos (Sánchez, 2021).

La incorporación de las personas trabajadoras del hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) representa un hito significativo en la búsqueda de equidad y justicia social en México. Durante un largo tiempo se ha dejado de lado y desatendido a este sector laboral, lo que ha contribuido a que las regulaciones en esta actividad no estén actualizadas y tengan desprotegidas a las personas que desempeñan dicho trabajo.

Afortunadamente en los últimos años se ha retomado la importancia de una actualización en la legislación sobre esta actividad económica, gracias a esto se propusieron cambios legislativos y políticas públicas encaminadas a brindar a las personas trabajadoras del hogar un acceso adecuado a la seguridad social, lo importante ahora, es ver como esta legislación avanza y si esta se logra acoplar o no, a la realidad mexicana.

Una vez enfocado el eje sobre el que girará la presente investigación es preciso definir ciertos conceptos que resultan claves para comprender lo que abarca y se define como trabajo en el hogar, sobre todo en aquellos términos referentes con el Programa de Incorporación al IMSS de las Personas Trabajadoras del Hogar.

Comenzando con la parte normativa, dentro de la Ley Federal del Trabajo en el capítulo XIII, artículo 331 queda estipulado que: “trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia” (Ley Federal del Trabajo, 2022). Estas labores pueden incluir desde la limpieza de la casa, en su ejemplo más clásico, pasando por el lavado de ropa, la preparación de alimentos, el cuidado de niños o ancianos, la jardinería, hasta otras responsabilidades que abonan al mantenimiento y bienestar del hogar, sin embargo, estas tareas no se limitan a un horario fijo y pueden requerir flexibilidad en cuanto a las horas de trabajo, dependiendo de las necesidades de la familia o del contratante.

Aunque ya existe una forma propia para hacer nombrar a quienes realizan esta labor, se siguen empleando algunos otros términos que pueden resultar peyorativos como “sirvienta”, “doméstica”, “muchacha” o “criada”, estos términos algunos años atrás se utilizaban con total normalidad sin ver el trasfondo de las actividades e incluso para minimizar este trabajo.

En palabras de Marcelina Bautista, quien es una de las principales activistas en estos temas, el término “doméstica” no les parecía muy cómodo a las mujeres que desempeñaban esta labor, puesto que domesticar “es una

palabra que se utiliza para enseñarle a un animal a obedecer y ellas son personas, las cuales merecen ser tratadas como tal desde el nombre que se le da a su profesión” (Bautista, 2022). La realidad es que este tipo de términos lo único que hacen es atentar a la imagen de aquellas personas que realizan este trabajo, este cuestionamiento del término "doméstica" resalta la importancia de utilizar un lenguaje y una terminología que reflejen de manera adecuada el valor y la dignidad de las personas que desempeñan este tipo de trabajo.

Con la finalidad de erradicar la violencia que es ejercida sobre este grupo vulnerable, se reconoce que llamarles de esta manera trae consigo un insulto, denigrando a la persona. Por ello organizaciones que pertenecen a la sociedad civil como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) propusieron establecer como término trabajadoras del hogar el cual alude a “aquellos que realizan trabajos en o para un hogar o hogares privados” (OIT, 2020).

A partir de 2019, con la reforma de la Ley Federal del Trabajo se hizo una modificación en el término como “Personas trabajadoras del hogar” en donde se incluyen tanto a hombres como mujeres, con el fin de dignificarlos como sujetos, esta modificación también abona a reconocer la profesionalización de esta actividad, esto por supuesto, contribuyó al llamado de atención urgente para regular este sector.

Históricamente en México se han visto muy pocas acciones que ayuden a contrarrestar esta problemática, esta violencia ejercida a este sector no corresponde únicamente a la sociedad como único generador de la misma, también viene por parte de las instituciones y, de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), se define como Violencia Institucional a aquellos “ actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia” (LGAMVLV , 2022). Lo anterior subraya la responsabilidad

de los servidores públicos de garantizar que las personas y sobre todo las mujeres trabajadoras del hogar, no sean discriminadas y tengan acceso a políticas públicas que promuevan sus derechos y protección frente a la violencia de género y la discriminación.

Estas realidades sobre el relego histórico que han sufrido estas personas trabajadoras del hogar resulta en lo que incluso podemos pensar es discriminación laboral, esta “se entiende como la anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales, considerando las diferencias biológicas, sociales, culturales y de género de las víctimas” (Gobierno de México, 2020). Debemos asegurarnos de que las mujeres trabajadoras del hogar tengan acceso a condiciones laborales justas, protección contra la violencia de género y políticas públicas que les brinden apoyo

La discriminación laboral cobra sentido, cuando entendemos que a estas personas trabajadoras del hogar no se les brindan los servicios básicos que se proporcionan en otros empleos, como lo es el seguro social y los beneficios que trae consigo, así como las prestaciones de ley, vacaciones con goce de sueldo, atención médica para ellas y su familia de ser requerido o las pensiones. Al hacerlo, no solo avanzamos hacia una sociedad más igualitaria, sino que también cumplimos con los principios fundamentales de los derechos humanos.

Es de suma importancia, con el fin de nutrir esta investigación conocer qué es la brecha de desigualdad de género, de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), esta es “la medida que existen entre mujeres y hombres comparándolos sobre un mismo indicador” (INMUJERES, 2019). Estas desigualdades pueden manifestarse de muchas maneras, como la disparidad salarial entre géneros o la atención médica de calidad, la violencia de género y la discriminación en general.

La presencia de estas desigualdades es uno de los grandes retos que deben ser abordados por el sector público en su camino para legislar, regular y mejorar el entorno de aquellas mujeres que son trabajadoras del hogar. Para

superar esta brecha, se requiere un esfuerzo conjunto que involucre a gobiernos, organizaciones, empresas y la sociedad en su conjunto

Trabajar en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral y la eliminación de brechas salariales y barreras laborales que perpetúan la desigualdad de género debe ocupar las primeras páginas en la agenda de las políticas públicas, no solo debemos reducir esta brecha, también debemos blindar a este sector. En años recientes cuando hablamos de “protección social” se engloban y unifican una variada gama de actividades encaminadas a construir sociedades con menos desigualdad, es decir, se “busca prevenir, tratar y resolver situaciones que afectan de manera negativa la calidad de vida de las personas” (CEPAL, 2016). La protección social se aplica a través de políticas públicas, programas y proyectos, en México las personas trabajadoras del hogar han experimentado cambios significativos en los últimos años con el objetivo de mejorar sus condiciones laborales y garantizarles derechos esenciales.

Ante dicha problemática y en respuesta a lo omisión que por años se tuvo, en el 2019 se lanzó el programa piloto para la Incorporación de las Personas Trabajadoras del Hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), este último es la Institución clave en el sistema de seguridad social en México desde su fundación en 1943. Para lograr esto, dicha institución busca “combinar la investigación y la práctica médica, con la administración de los recursos para el retiro de sus asegurados, a fin de brindar tranquilidad y estabilidad a los trabajadores y sus familias, ante cualquiera de los riesgos especificados en la Ley del Seguro Social” (IMSS, 2019).

Es así como la gran apuesta del IMSS para regular y otorgar una mejor calidad de vida a aquellas personas que son trabajadoras del hogar se gesta a la luz de una legislación moderna, con enfoque de género, aunque hay particularidades que no se deben dejar de lado al hablar de este programa. Un punto clave de partida para comprender perfectamente este análisis es que a lo largo de este ocuparemos el término de Unidad de Medida y Actualización

(UMA) que, de acuerdo con INEGI podemos entender como “una referencia económica utilizada en México para calcular y actualizar ciertos valores monetarios relacionados con el ámbito laboral, fiscal y de seguridad social, sustituyendo el esquema de Veces Salario Mínimo (VSM)”. (INEGI, 2023)

Hay que destacar que la UMA es una unidad de medida y referencia, y no un indicador económico en sí. Su valor se actualiza anualmente de acuerdo con la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) y otras variables económicas.

En el artículo titulado *De sirvientas a trabajadoras: la cara cambiante del servicio doméstico en la ciudad de México* escrito por Mary Goldsmith se aborda la perspectiva que se tiene sobre el trabajo doméstico y como esta se ha modificado a través de los años. En dicho documento, se mencionan las tareas que se realizaban y cómo a la fecha han ido evolucionando, se toma como referencia el contexto sociohistórico, así como el trato que se les daba por parte de los empleadores y la sociedad en su conjunto.

Con el paso del tiempo dichas prácticas y labores se han ido modificando, la manera en cómo inició esta práctica, en la que se utilizaba a las mujeres como esclavas invariablemente ha cambiado hasta convertirse en un servicio remunerado, aunque todavía se conservan muchas carencias. También hubo una reorganización de trabajo, al ya no ser las trabajadoras quienes salen a comprar los alimentos o productos para su lugar de trabajo, puesto que la dinámica de espacios entre los supermercados y los tianguis o mercados son distintos.

Aunado a esto, se hace evidente la desigualdad de oportunidades que existen en México, ya que gran parte de estas mujeres son de zonas rurales, quienes tienen jornadas laborales muy largas y ganan mucho menos en comparación con la Ciudad de México.

Por otro lado, en el artículo “Servicio doméstico de planta y discriminación en el área metropolitana de Monterrey” (Durin, 2012), se sostiene

que el servicio doméstico de planta específicamente en esta zona geográfica es desempeñado por mujeres jóvenes en su mayoría indígenas, siendo una población sumamente vulnerable a actos discriminatorios ha resultado en acciones violentas reiteradas que atentan a sus derechos humanos, trayendo como consecuencia la exclusión y desigualdad entre grupos sociales.

Si bien han existido una serie de promulgaciones en materia de políticas y leyes a favor de este sector laboral, lo que representa un avance crucial hacia la igualdad de derechos y la justicia social, la realidad es que los obstáculos y el camino son largos aún. Por ejemplo, el alcalde munición de San Pedro Garza García gestionó la propuesta de institucionalizar el control de sus datos personales por parte del municipio de San Pedro Garza García durante la administración Mauricio Fernández (2009-2012).

Para esto, se elaboró un estudio de caso, tanto a empleadas como a las empleadoras, con la finalidad de poder observar con mayor claridad las tensiones entre los valores democráticos y jerárquicos que hay en México, sin embargo, hay que destacar que esta acción no tuvo los frutos esperados, quedando únicamente como un antecedente.

La academia también se ha involucrado en el análisis de este tema, en la tesina *Cuando la discriminación es ley: El caso de las trabajadoras del hogar remuneradas* elaborado por Nancy Beatriz Mejía Herrera, se abordan las desigualdades y limitaciones a las que se enfrentan tanto laborales como sociales, para esta se realizó un análisis sobre la reforma de la Ley Federal del Trabajo en 2011 y la conclusión, aunque reveladora no es sorprendente, ya que no hubo un avance, es decir, no se les garantizan los mismos derechos que al resto de los trabajadores, como lo es la seguridad social y vacaciones con goce de sueldo.

Sin embargo, ese trabajo coincide con el anterior, al mencionar que la migración por parte de las trabajadoras del hogar es frecuente, ya que sus lugares de origen son entidades con alta marginación social, en donde existe

mayor dificultad para el desarrollo humano, como destinos principales para trabajar son Baja California Sur, Baja California Norte, Ciudad de México y Quintana Roo.

Análisis del concepto desde la perspectiva jurídica

En otra investigación titulada *Discriminación y violencia contra las trabajadoras del hogar en México: la urgencia de la ratificación del convenio 189 de la OIT* elaborada por María Elisa Franco Martín del Campo, se hace mención que “los tipos de violencia más comunes a las que son víctimas las trabajadoras del hogar son la psicológica (generalmente manifestada a través de violencia verbal y emocional), sexual y económica, estos tipos de violencia y la magnitud en la que se ejercen son considerando que su origen son los roles de género” (Campo, 2017).

El Convenio 189, citado anteriormente se reconoce la necesidad del trabajo decente para las trabajadoras del hogar a partir de los principios de no discriminación en materia de empleo y ocupación, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la libertad sindical. La otra cara de este convenio que contempla su puesta en práctica es que existe una nula aplicación de esta enmienda, de igual forma existe una falta de ratificación ante dicho convenio.

Hasta la década de 2010, las personas trabajadoras del hogar en México no estaban cubiertas por la mayoría de las leyes laborales y de seguridad social. Eran excluidas de la Ley Federal del Trabajo y carecían de derechos básicos como salario mínimo, jornada laboral regulada y acceso a la atención médica. Esta falta de reconocimiento legal y social perpetuó la discriminación y la desigualdad en el sector.

En junio de 2011, México adoptó el Convenio relativo al trabajo decente para los trabajadores y las trabajadoras del hogar, convocado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este convenio “reconoce las

particularidades del trabajo doméstico y la necesidad apremiante de asegurar condiciones laborales dignas para aquellos que desempeñan esta labor” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2011).

Este Convenio establece un marco normativo sólido para proteger los derechos de las personas trabajadoras del hogar (Organization, 2011). Algunos de sus elementos más destacados incluyen:

Protección social: Se insta a los gobiernos a garantizar que las personas trabajadoras del hogar tengan acceso a la seguridad social y servicios de atención médica.

Posteriormente, en el año 2019, se llevaron a cabo modificaciones en la Ley Federal del Trabajo, específicamente en su capítulo XIII, el cual se dedica a las personas que trabajan en el ámbito doméstico. Estas modificaciones establecieron los derechos de estos trabajadores y trabajadoras, así como las responsabilidades de las personas empleadoras, con el propósito de garantizar un empleo digno. Entre estas medidas se incluye “la formalización del empleo a través de contratos laborales estables y la provisión de prestaciones laborales, equiparando así sus condiciones laborales con las de cualquier otro tipo de trabajo” (DOF, 2019).

En el mismo año, México ratificó el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores del hogar. Esta ratificación representó un compromiso sólido con la igualdad de derechos para las personas trabajadoras del hogar. El convenio reconoce la necesidad de proporcionar seguridad social, protección contra el desempleo y atención médica a este grupo de trabajadores.

De igual manera, en 2019 fue cuando se legisló la propuesta de incorporación al IMSS de las personas trabajadoras del hogar, como primera etapa fue un programa piloto, para conocer su alcance y aceptación por parte de la población objetivos y empleadores, posteriormente pasó a ser de régimen

obligatorio en octubre de 2022, otorgándoles protección social que durante tantos años les fue negada.

A pesar de estos avances, persisten desafíos en la plena implementación de la protección social para las personas trabajadoras del hogar en México. La informalidad en el sector y la falta de conciencia sobre los derechos laborales siguen siendo obstáculos. Además, la pandemia de COVID-19 expuso aún más la vulnerabilidad de este grupo.

El futuro debe incluir esfuerzos sostenidos para educar a las trabajadoras del hogar y a los empleadores sobre sus derechos y responsabilidades. También se requiere una mayor regulación y fiscalización para garantizar el cumplimiento de la ley. La expansión de la seguridad social y el acceso a servicios de salud de calidad son pasos cruciales en esta dirección.

La historia de la protección social para las personas trabajadoras del hogar en México es un testimonio de lucha y avances significativos en la búsqueda de la igualdad de derechos laborales y sociales. Si bien se han logrado avances importantes, todavía se necesita un esfuerzo continuo para garantizar una protección social completa y justa para este grupo laboral. Reconocer y valorar el trabajo de las personas trabajadoras del hogar es un paso esencial hacia la construcción de una sociedad más igualitaria y justa en México.

En el marco de la búsqueda de la igualdad de género y la justicia laboral, se han realizado esfuerzos significativos aunque no suficientes en diversas partes del mundo para establecer políticas y leyes en apoyo de las personas trabajadoras del hogar, esto si bien es un proceso muy reciente en México es importante voltear a las experiencias internacionales con el fin de tomar nota de lo hecho hasta ahora para maximizar los resultados, reduciendo las desviaciones, que si bien son propensas a aparecer deben ser mínimas,

Establecer regulaciones relacionadas con los salarios, las horas de trabajo y a la seguridad social se busca proteger a este grupo laboral de abusos

y explotación, así como otorgarles la dignidad y el respeto que merecen por las actividades que realizan.

Además de mejorar las condiciones laborales, estas políticas y leyes también tienen como objetivo proporcionar protección social a las personas trabajadoras del hogar. Esto les brinda acceso a sistemas de seguridad social que anteriormente les eran negados, permitiéndoles acceder a beneficios como atención médica, pensiones y otros servicios esenciales, este objetivo es crucial para garantizar que estas trabajadoras tengan una red de seguridad que les proteja en momentos de necesidad.

Protocolo

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los principales resultados del Programa de incorporación para personas trabajadoras del hogar al IMSS?

Planteamiento

El trabajo del hogar es una parte fundamental de la economía y la sociedad mexicana, y las personas trabajadoras del hogar desempeñan un papel crucial en la vida de muchas familias. Sin embargo, históricamente, este grupo de trabajadores ha enfrentado desafíos significativos en términos de derechos laborales y seguridad social. El Programa de Incorporación al IMSS para personas trabajadoras del hogar se implementó con el objetivo de brindarles protección social. Esta tesis se enfocará en analizar críticamente los resultados de este programa, evaluando su efectividad, alcance e impacto en la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar.

En el 2019 fue creado el Programa Piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al seguro social, por orden de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), como respuesta al ver que la Ley del Seguro Social no contemplaba bajo sus beneficios a esta población.

Como primera fase, se lanzó de manera piloto para saber su funcionamiento y si realmente cumplía con su objetivo, en esta etapa los empleadores podían afiliar a sus empleados de manera voluntaria o bien, ser los trabajadores del hogar quienes hicieran el registro y avisasen a sus empleadores para que realizaran los pagos correspondientes.

Betsabé Montserrat Durán en su tesis, titulada *El reconocimiento del derecho a la seguridad social de las trabajadoras del hogar en México: El Programa Piloto del IMSS (2019- 2021)*, hace una evaluación del diseño del programa durante su etapa de piloto, con la finalidad de analizar la lógica y congruencia interna, es decir, saber si su esquema actual contribuye a la solución del problema para el cual fue creado, aunado a esto, haciendo una comparación sobre programas con el mismo objetivo en países de América Latina.

Por otro lado, Gustavo Picado Chacón realizó una evaluación cuantitativa sobre los resultados registrados de marzo de 2019 a septiembre de 2020 e hizo recomendaciones para el régimen obligatorio del programa piloto, en el cual los datos cuantitativos reflejan que “en el mes de septiembre de 2020 se reportaron 25,369 personas trabajadoras del hogar inscritas al programa piloto, aunque la afiliación era de manera voluntaria se vio un incremento considerable de ellas” (Chacón, 2020), sin embargo, suscribe que los resultados se pudieron ver entorpecidos por la pandemia de COVID-19 la cual tuvo efectos negativos en esta labor, puesto que de acuerdo con cifras de la Organización Internacional del Trabajo se estima que “el 70.4% de trabajadoras del hogar se vieron afectadas, al ser contratadas por menos días, algunas otras fueron despedidas e incluso a algunas se les pidió su instalación dentro del hogar donde laboraban, para prevenir contagios” (OIT,2020).

Uno de los instrumentos que se aplicó para dicho estudio fue la entrevista, esta se realizó con el objetivo de conocer cuál era la opinión que tenían las personas que fueron afiliadas sobre los pros y contras que perciben con el programa, como primer punto a destacar son los bajos números de

afiliados al programa para realizar dicha evaluación, sin embargo, la mayoría coincide en la importancia de visibilizar los derechos que tienen como trabajadores del hogar y hacerlos valer. Otro punto a destacar en este estudio es que los entrevistados se encuentran laborando en la Ciudad de México, por lo cual, menciona el autor, existe la posibilidad de que el sesgo de información y ejercicio del derecho se encuentre en otros Estados de la República.

La justificación de esta investigación radica en la importancia de analizar si el Programa de Incorporación al IMSS está cumpliendo con su objetivo de proporcionar seguridad social a la población objetivo, así como en identificar posibles áreas de mejora. Si bien, ya existe una evaluación cuantitativa de los primeros 18 meses de su implementación. Hasta el momento no se encontró algún análisis o evaluación de corte cualitativo, luego de pasar al régimen obligatorio. El análisis de los resultados de este programa es esencial para informar políticas públicas y acciones futuras destinadas a proteger los derechos y el bienestar de este grupo laboral.

Objetivos

Objetivo general:

Analizar los resultados obtenidos del programa de incorporación para personas trabajadoras del hogar al IMSS.

Objetivos específicos:

- Conocer como se ha discutido el término “trabajadoras del hogar” en la literatura actual
- Describir el programa de incorporación al IMSS para personas trabajadoras del hogar
- Conocer los principales alcances que ha tenido el programa de incorporación al IMSS para las personas trabajadoras del hogar
- Elaborar recomendaciones

Metodología

El análisis de resultados del programa de incorporación al Instituto Mexicano del Seguro Social dirigido a las personas trabajadoras del hogar se presenta como una iniciativa de suma relevancia en el contexto actual. Este programa representa un paso significativo hacia la protección de los derechos laborales y la seguridad social de un grupo de trabajadoras históricamente marginado y poco reconocido en la sociedad.

La metodología que guiará esta tesis es esencial para comprender en profundidad los principales resultados que el programa ha arrojado tras 4 años de su implementación. Este análisis no solo contribuirá al conocimiento académico, sino que también proporcionará información valiosa para las políticas públicas y las decisiones estratégicas en el ámbito de la seguridad social y la equidad de género.

El pasado febrero de 2019 el Instituto Mexicano del Seguro Social lanzó un Programa Piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar, donde su principal objetivo es garantizar el acceso a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar de México, en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores (IMSS, 2019).

Quienes se verían beneficiadas principalmente son las mujeres que desempeñan esta labor, ya respecto con el INEGI, “en el segundo trimestre de 2022 se registraron 2.5 millones de personas trabajadoras del hogar, de los cuales el 90.2% son mujeres” (INEGI, 2023). Sin embargo, los beneficiarios también son para hombres y su familia, es decir, hijos, cónyuge o concubinario(a) y padres. Los empleadores interesados en incorporar a sus empleados durante esta fase lo hicieron de manera voluntaria.

Los servicios que ofrece el programa son los siguientes: Servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos, atención obstetra, incapacidades, atención por invalidez y vida, fondo para el retiro, así como prestaciones sociales dentro de las que se encuentran velatorios y guarderías.

Para ser incorporados en esta fase del programa hubo una serie de pasos a seguir:

1. Obtener su número de seguro social.
2. Solicitar su aseguramiento
3. Indicar cuál era su salario mensual
4. Señalar si trabajaba con uno o más patrones y cuantos días a la semana lo hacía
5. Calcular en el caso de varios patrones la proporción correspondiente a cubrir por cada patrón.
6. Generación de línea de captura de pago
7. Realizar el pago por mes adelantado, dentro de los 20 primeros días de cada mes.
8. Contra el pago procede el aseguramiento para el siguiente mes
9. Registrarse en su clínica.

Dependiendo del sueldo que reciba la persona afiliada se estima la cuota a pagar por parte del empleador, este oscila entre un salario mínimo y el equivalente al valor de veinticinco UMAS.

A los dos años de la implementación del programa piloto y ver en marzo de 2022 la incorporación de 43 mil 823 personas al programa, “pasó al Régimen Obligatorio del IMSS en octubre del mismo año, siendo esta la segunda fase. Donde el 66 por ciento de las personas afiliadas son mujeres, el 34 por ciento son hombres, y el 56 por ciento se ubica en un rango de edad entre 51 y 70 años” (IMSS, 2022).

Tras pasar a la segunda fase y ser de carácter obligatorio, considero pertinente realizar un análisis de resultados, para conocer los efectos positivos, así como negativos que pudiera haber luego de la incorporación de este grupo de población al seguro social como régimen obligatorio, siendo éste último el objeto de estudio de la presente investigación.

Para ello, se hará uso de la información proporcionada por el Instituto Mexicano del Seguro Social en este sitio se han publicado datos y estadísticas a partir de la modalidad piloto, como es el número de personas afiliadas al programa, por sexo, rango de edad y delegación o subdelegación.

La metodología de la que haré uso es documental-cualitativa:

En la parte documental realizaré un análisis exhaustivo sobre la información que se encuentre en fuentes oficiales sobre el programa, como lo son las “Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al régimen obligatorio del seguro social” siendo el principal instrumento normativo, que me será útil para analizar si el diseño del programa y la puesta en marcha cumplen con lo establecido.

Posteriormente, indagaré en la página oficial del programa, donde se encuentra la siguiente información:

- Número de personas afiliadas por sexo
- Número de personas afiliadas por rango de edad
- Número de personas afiliadas por delegación y subdelegación

Para fines de esta investigación, es crucial conocer estos datos, pues de ellos deriva el análisis de los principales resultados.

También, examinaré el *Informe de resultados de la Prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social* elaborado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, publicado el 04 de noviembre de 2022, luego de 3 años de su implementación, en este documento se encuentran los tipos de seguro que cubre el programa, así como la difusión que se le ha dado. Este informe de resultados es el único que se encontró hasta octubre de 2023, además que la información desglosada en él aporta información importante para la investigación.

De acuerdo con Osuna y Márquez (Osuna & Márquez, 2000), la evaluación de resultados proporciona una ventana transparente para conocer si la intervención produce o no los efectos que se busca. Permite identificar los

cambios que ha producido el programa en la población objetivo y en qué medida el cambio se debe al programa y no a otros factores. Esta información es esencial para tomar decisiones informadas sobre la continuidad, modificación o cierre de un programa. Sin una evaluación de resultados, los programas pueden continuar funcionando sin un propósito claro o, peor aún, pueden seguir operando a pesar de que no estén logrando los resultados deseados, desperdiciando recursos valiosos.

Un análisis riguroso permite identificar qué componentes o actividades del programa son más efectivos y dónde se pueden realizar ajustes para maximizar los resultados. Esto asegura que se estén utilizando los recursos de manera eficiente y que se estén destinando a las áreas que realmente generan resultados positivos en favor de la población objetivo.

Para fines de esta investigación haré uso de los parámetros indicados por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social en “la Evaluación de Consistencia y Resultados analiza la capacidad institucional, organizacional y de gestión del programa” (CONEVAL, 2011).

La evaluación contiene seis temas:

- Diseño

Analizaré la lógica y congruencia en el diseño del programa, su vinculación con la planeación sectorial y nacional, la consistencia entre el diseño y la normatividad aplicable, así como las posibles complementariedades y/o coincidencias con otros programas federales. Así como identificaré sus metas, objetivos, componentes y población beneficiaria prevista.

- *Planeación estratégica*

Identificaré si el programa cuenta con instrumentos de planeación y orientación hacia resultados.

- *Operación*

Analizaré los principales procesos establecidos en las Reglas de Operación del Programa o en la normatividad aplicable; así como los sistemas de información con los que cuenta el programa y sus mecanismos de rendición de cuentas.

- *Cobertura y focalización*

Examinaré si el programa ha definido una estrategia de cobertura de mediano y de largo plazo y los avances presentados en el ejercicio fiscal evaluado.

- *Percepción de beneficiarios*

Analizaré si el programa cuenta con instrumentos que le permitan recabar información para medir el grado de satisfacción de los beneficiarios del programa y sus resultados.

- *Resultados*

Examinaré los resultados del programa respecto a la atención del problema para el que fue creado.

También es de corte cualitativo, ya que al inicio de la investigación se planteó realizar entrevistas a personas afiliadas al programa, siendo las fuentes primarias aquellas que nos brindan información de primera mano o directa sobre el tema, aplicando entrevistas semi estructuradas, se realizó una lista de características y elementos del programa que iban a ser analizados para formular las preguntas priorizando conocer su percepción y de qué manera influyó el programa en su vida tras ser afiliada, por ejemplo, si a partir de tener seguridad social gasta menos, si su situación laboral se vio afectada, como fue el proceso de afiliación por medio de la página web, entre otros cuestionamientos que dejaran evidencia de la aceptación o inconvenientes que percibe la población objetivo ante dicho programa.

Con la finalidad de hacer algunas recomendaciones oportunas para que el programa funcione de manera eficaz y eficiente, a fin de lograr cumplir con el

objetivo planteado. Sin embargo, las respuestas proporcionadas por Beatriz López Milpas en la entrevista no alcanzaron el nivel de profundidad y detalle que se esperaba para contribuir significativamente a la tesis.

Los motivos adversos de las respuestas poco detalladas pueden deberse a diversas razones, como la falta de familiaridad con el tema, la desconfianza a compartir información personal, o incluso limitaciones en la capacidad de comunicar sus experiencias y perspectivas.

Lo que, si pude observar al realizar la entrevista, fue la poca disponibilidad de tiempo con la que contaba Beatriz, es una mujer de 38 años, casada, con cuatro hijos, todos menores de edad. Por lo que su tiempo es totalmente para realizar las tareas laborales como el cuidado de su familia.

En resumen, esta experiencia de entrevista semiestructurada, aunque no proporcionó los resultados deseados, ha sido valiosa en términos de aprendizaje y ajuste de estrategias de investigación futuras. La tesis se mantiene como un antecedente a la necesidad continua de investigar y comprender las dinámicas laborales y sociales que rodean a este grupo de trabajadores y el programa de incorporación al IMSS que busca mejorar sus condiciones de vida.

Por último, realizaré una serie de recomendaciones que permitan al programa cumplir con lo estimado, de tal manera que se llegará a las conclusiones sobre los resultados que se han tenido de 2019 a 2023.

A través de la implementación rigurosa de esta metodología, se espera proporcionar mayor claridad sobre el objetivo de la investigación, que es el análisis de resultados del programa de incorporación al IMSS de las personas trabajadoras del hogar.

Se garantiza el respeto por la confidencialidad de las participantes en las entrevistas y se obtendrá su consentimiento informado antes de cualquier participación. La investigación se llevará a cabo de acuerdo con los principios éticos de la investigación, asegurando la privacidad y el bienestar de las participantes.

Dimensiones de análisis

Incorporación y permanencia el programa

Para incorporar a un empleado trabajador o trabajadora del hogar el registro se lleva a cabo directamente en la página oficial que se encuentra en internet.

En la página piden proporcionar los siguientes datos para registrar a la persona trabajadora del hogar (IMSS, Incorporación de las personas trabajadoras del hogar , s.f.):

Paso 1

- Datos del empleador/a – Datos generales (nombre, edad, sexo, lugar de nacimiento), CURP, correo electrónico personal, teléfono celular y domicilio. Este último debe corresponder al lugar donde labora la persona trabajadora del hogar.

Paso 2

- Datos de la persona trabajadora del hogar – Datos generales (nombre, edad, sexo, lugar de nacimiento), CURP, número de seguridad social (NSS), domicilio, salario base de cotización integrado, días trabajados y correo personal (opcional).

Paso 3

- Ingresar días laborados y salario diario.

Paso 4

- Finalizar el registro

La cuota obrero patronales a cubrir es proporcional al número de días que la persona trabajadora del hogar labore con él/ella, en la página oficial hay un simulador de cuotas que se encarga de calcular de cuánto será el monto.

Calculé en el simulador cual sería la cuota de una persona que trabaja 5 días por semana, teniendo un salario mensual de \$8,297.6, donde la cuota que se debe cubrir es la que se muestra a continuación.

Importe de cuotas obrero patronales

Período de pago	Periodo o días de cobertura	Cuota obrera	Cuota patronal	Total a pagar
Mensual	1 al 31 de octubre del 2023	\$197.07	\$1,561.51	\$1,758.58
Bimestral	1 de octubre del 2023 al 30 de noviembre del 2023	\$394.13	\$3,101.88	\$3,496.01
Semestral	1 de octubre del 2023 al 31 de marzo del 2024	\$1,182.39	\$9,305.65	\$10,488.04
Anual	1 de octubre del 2023 al 30 de septiembre del 2024	\$2,364.80	\$18,611.29	\$20,976.09

Sin embargo, existen dos restricciones:

- El importe mínimo no puede ser inferior a \$6,747.77, que corresponde al salario base de cotización mínimo integrado mensual en la Ciudad de México.
- En cuanto al límite superior, este no debe exceder los \$80,398.50, que equivale a 25 veces el valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) mensual.

Servicios de los que son beneficiarios

Al ser parte de este programa, las personas trabajadoras del hogar son beneficiarias a los 5 tipos de seguro con los que cuenta el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS, Personas Trabajadoras del Hogar, s.f.).

Enfermedades y Maternidad

- Acceso a atención médica, farmacéutica y hospitalaria sin restricciones tanto para la persona trabajadora del hogar como para sus beneficiarios.

- Pago de incapacidades por enfermedad general.

Riesgos de Trabajo

- Acceso a atención médica, farmacéutica y hospitalaria sin restricciones.
- Compensación por incapacidad debido a accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Invalidez y Vida

- Pensión en caso de invalidez para el asegurado.
- Pensión para los beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado.

Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

- Oportunidad de ahorro para el retiro, con la opción de recibir una pensión en su caso.

Guarderías y Prestaciones Sociales

- Disponibilidad de estancias infantiles para el cuidado de menores.
- Oferta de actividades de esparcimiento, tanto deportivas como culturales.

Cobertura de asegurados

Los beneficiarios legales de la persona trabajadora del hogar incluyen:

- Cónyuge o concubinario (a).
- Hijos menores de 16 años o hasta los 25 años si siguen estudiando en el Sistema Educativo Nacional o tienen un Dictamen de Incapacidad Física o Psíquica del IMSS.
- Padres que residan en el mismo domicilio y sean económicamente dependientes del asegurado.

Hasta septiembre de 2020, el número de personas trabajadoras del hogar afiliadas asciende a 25,369, y de estas, 20,903 han inscrito a

beneficiarios. En cuanto a la categorización de beneficiarios, se distribuyen de la siguiente manera: 18,046 son hijos, 6,642 son cónyuges o parejas en unión libre, y 4,177 son madres o padres (IMSS, 2020).

Medios de difusión

Adicionalmente, se compartió información sobre la Prueba Piloto de las siguientes maneras:

- A través de las redes sociales oficiales de la institución.
- Mediante la colaboración de prestadores de servicio social que se habilitaron en las oficinas administrativas del IMSS para proporcionar orientación a patrones y personas trabajadoras del hogar.
- Por medio de mensajes de radio.

Asimismo, se cuenta con el Centro de Contacto del IMSS, conocido como CCIMSS, se ha convertido en uno de los principales canales para establecer comunicación con empleadores y personas trabajadoras del hogar durante la implementación de la Prueba Piloto. A través de este centro, se gestionan solicitudes de orientación de la ciudadanía mediante diversas vías que incluyen llamadas telefónicas, atención presencial, chat en línea, correo electrónico, y las plataformas de Facebook y Twitter. Desde el comienzo de la Prueba Piloto, se han atendido más de 46 mil solicitudes de información y orientación a través de este medio de contacto.

Análisis de los resultados

El análisis de resultados del programa de incorporación al IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) para las personas trabajadoras del hogar es de gran importancia, ya que tiene un impacto significativo en la vida de este sector de la población. A través de este programa, se busca garantizar que las personas que desempeñan labores remuneradas en hogares tengan acceso a servicios de seguridad social, lo que les proporciona beneficios esenciales, como atención médica, prestaciones económicas y jubilación.

En resumen, este apartado es esencial para medir la efectividad y garantizar que cumple con sus objetivos de proporcionar seguridad social, formalizar el empleo y mejorar las condiciones laborales en este sector.

La información que se analiza a continuación fue obtenida principalmente de tres fuentes, una de ellas es la página oficial del programa *Personas trabajadoras del hogar*, la segunda son las *Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al régimen obligatorio del seguro social*, como también algunos datos fueron capturados del *Informe de resultados de la Prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social* elaborado por el Instituto Mexicano del Seguro Social. Cabe mencionar que también se hizo uso de fuentes secundarias del programa.

Diseño del programa

Las reglas de operación son un conjunto de normativas y directrices que establecen los procedimientos, criterios y requisitos para la implementación y funcionamiento de un programa social. Durante la prueba piloto del Programa de incorporación al IMSS para las personas trabajadoras del hogar, se establecieron las siguientes reglas (DOF,2019).

Reglas de carácter general de la Prueba Piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar

1. OBJETO.

Las presentes Reglas de carácter general tienen por objeto establecer facilidades administrativas para contribuir a garantizar a los trabajadores domésticos el derecho a la salud y la seguridad social, en una primera fase, mediante la regulación de una prueba piloto para establecer un régimen especial opcional de seguridad social que ampare los seguros del Régimen Obligatorio del Seguro Social.

El lenguaje empleado en las presentes Reglas no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos.

2. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

Para los efectos de las presentes Reglas, serán aplicables las definiciones establecidas en los artículos 5 A de la Ley del Seguro Social y 2 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, así como las siguientes:

I. CURP: Clave Única de Registro de Población, expedida por el Registro Nacional de Población.

II. LSS: Ley del Seguro Social.

III. Movimientos afiliatorios: Aviso de alta o reingreso, modificación de salario o baja de los trabajadores ante el Instituto.

IV. NSS: Número de Seguridad Social, único, permanente e intransferible asignado por el Instituto, a cada solicitante.

V. RACERF: Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

VI. Reglas: Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social.

VII. Trabajador doméstico: Lo que para tal efecto establece la Ley Federal del Trabajo.

3. SUJETOS DE APLICACIÓN.

3.1 Son sujetos de la aplicación de las presentes Reglas, los patrones de los trabajadores domésticos y los trabajadores domésticos.

4. DE LA AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS ANTE EL INSTITUTO.

4.1 Los patrones de los trabajadores domésticos tienen el carácter de sujeto obligado ante el Instituto y podrán optar por afiliar a los trabajadores domésticos bajo las presentes Reglas.

4.2 La recepción del pago de las cuotas obrero patronales se considerará como la presentación del aviso o movimiento afiliatorio de alta.

4.3 Para obtener el formato de pago, se deberá presentar:

a) Del patrón, el nombre completo, domicilio y, de manera opcional, su CURP.

b) Del trabajador doméstico, el nombre completo, NSS, domicilio, salario base de cotización mensual y CURP (de llevarse a cabo de forma no presencial).

c) En el caso de que el trabajador doméstico tenga más de un patrón (multipatrón), el propio trabajador será quien deberá informar al Instituto el número de patrones, sus nombres completos, los domicilios donde trabaja y, de manera opcional, la CURP de cada uno de sus patrones.

Lo anterior, 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 patrones con los que labora.

El patrón o los patrones deberán cubrir el monto correspondiente al pago de cuotas obrero patronales por mes anticipado de acuerdo con lo dispuesto en la Regla 6.3, 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.

4.4 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.

5. DE LA ASIGNACIÓN O LOCALIZACIÓN DEL NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.

5.1 Para realizar el pago de las cuotas obrero patronales correspondiente a este régimen especial opcional de seguridad social, se requiere que los trabajadores domésticos tramiten su NSS, mismo que se puede asignar o localizar en la página de Internet del Instituto www.imss.gob.mx, utilizando la aplicación móvil IMSS Digital o acudiendo a la Subdelegación que corresponda al domicilio del trabajador.

5.2 Para la asignación o localización del NSS vía no presencial, el trabajador doméstico requiere contar con la CURP, una dirección de correo electrónico y su domicilio. En caso de no contar con la CURP o no tener acceso a las tecnologías de la información, podrá solicitarlo de forma presencial en el Departamento de Afiliación y Vigencia de las Subdelegaciones del Instituto, presentando una identificación oficial y acta de nacimiento. Asimismo, en el caso de los extranjeros con permiso para trabajar podrán obtener su NSS en las Subdelegaciones del Instituto.

6. DEL CÁLCULO DE LAS CUOTAS.

6.1 El salario base de cotización se integrará conforme a lo establecido en el artículo 27 de la LSS, en relación con el artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo, y se registrará conforme al artículo 28 de la LSS. El importe de las cuotas obrero patronales correspondientes a los seguros de Enfermedades y Maternidad; de Riesgos de Trabajo; de Invalidez y Vida; de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, así como de Guarderías y Prestaciones Sociales, se determinarán conforme a lo establecido en la LSS.

6.2 Se calcularán las cuotas correspondientes en el Seguro de Riesgos de Trabajo, en la fracción 8913, actividad servicios domésticos, clase I, conforme a lo establecido en el artículo 196 del RACERF, de acuerdo al artículo 73 de la LSS.

6.3 Tratándose de trabajadores domésticos que laboren exclusivamente para un patrón (de planta o de entrada por salida) durante todo el mes

calendario, éste deberá enterar la totalidad de las cuotas obrero patronales correspondientes al periodo. En caso de que el trabajador doméstico trabaje con un patrón o más de un patrón, el patrón o cada uno de ellos deberá cubrir el monto correspondiente a las cuotas obrero patronales proporcionales a los días que el trabajador doméstico labore con cada patrón durante el mes calendario que corresponda y se cubrirá la cuota correspondiente al mes.

6.4 Tanto el trabajador doméstico como el patrón deberán conservar los comprobantes del pago de las cuotas obrero patronales.

7. DE LA PRUEBA PILOTO.

7.1 Los plazos y la circunscripción territorial de la prueba piloto se darán a conocer en la página de Internet del Instituto www.imss.gob.mx.

7.2 A la entrada en vigor de la prueba piloto, los trabajadores domésticos que se encuentren incorporados voluntariamente al Régimen Obligatorio del Seguro Social permanecerán inscritos en el mismo hasta el término de su cobertura.

8. DE LA INTERPRETACIÓN.

8.1 Todos los aspectos no considerados en las presentes Reglas se sujetarán a lo dispuesto en la LSS y el RACERF.

8.2 La Dirección de Incorporación y Recaudación será la encargada de interpretar las presentes Reglas para efectos administrativos, así como de emitir, en su caso, las disposiciones que resulten necesarias para su correcta aplicación.

Estas reglas proporcionan claridad sobre el programa, sin embargo, en ellas no se encuentran explícitamente aspectos que tanto una persona empleadora como una persona trabajadora del hogar deberían tener de manera accesible. Por ejemplo, no se hace mención sobre la situación fiscal de la persona empleadora, que no es un requisito que se encuentre dada de alta en el Servicio de Administración Tributaria (SAT) para poder afiliar a quien trabaje con él. Aunado a esto, no se encontraron actualizaciones sobre estas reglas,

luego de 4 años y medio de su publicación, donde han existido cambios significativos que sería de gran relevancia plasmarlos en dicho documento.

Por otro lado, es oportuno realizar una modificación en el término “trabajadores domésticos”, puesto que el termino correcto actualmente es “personas trabajadoras del hogar”, Marcelina Bautista, quien es integrante de la sociedad civil y principal activista por la lucha de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar. Habla sobre la importancia de reivindicar el término de las personas que desempeñar los trabajos del hogar, pues es desde ahí donde se les debe dignificar como personas, puesto que, “domésticos” viene del término “domesticar”, lo que significa “Reducir, acostumbrar a la vista y compañía del hombre al animal fiero y salvaje” (RAE, 2020). Realizar cambios pequeños en la forma como se le llama a un trabajo tan importante como es el del hogar es lo que trasciende para reconocerlas y reconocerlos como lo que son, personas dignas de respeto, oportunidades y derechos.

Aunque en 2022, luego de 3 años de su implementación pasó a ser de carácter obligatorio, por lo que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social en materia de personas trabajadoras del hogar, donde se refieren a las y los trabajadores con el nombre correcto. Es indispensable reformular y actualizar el término en las Reglas de carácter general, siendo estas, el único documento que se encuentra de manera accesible al público para conocer el funcionamiento del programa.

Objetivo

La redacción de objetivos en un programa social es de vital importancia debido a su impacto en la efectividad. El objetivo del programa es “garantizar el acceso a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar de México, en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores” (IMSS, Programa piloto: Incorporación de las personas trabajadoras del hogar, 2019).

Se ve lejano el objetivo con la realidad, puesto que las personas trabajadoras del hogar no tienen las mismas condiciones laborales que el resto de los trabajadores, en primer lugar; no es un trabajo formal, de acuerdo con

“se estima que el 96.7% de las personas que trabajaban en el hogar de manera remunerada lo hacen sin un contrato por escrito” (INEGI, 2020) , aunque este no es un requisito para ser afiliada o afiliado, es un respaldo jurídico con el que las personas trabajadoras del hogar se pueden respaldar en caso de que les sea negado su aseguramiento, pues tampoco existen sanciones para aquellos empleadores que no cumplan con sus obligaciones, lo que quiere decir, que se les deja a consideración la protección social de quienes trabajan con ellos. En segundo lugar, tendría que plantearse una estrategia para proporcionarles otro tipo de atención, así como de mecanismos para su incorporación, de muy poco sirve considerar la igualdad de condiciones cuando no todos tienen el mismo punto de partida, más bien se tendría que estar pensando en equidad de condiciones para incidir de manera positiva en la vida de esta población.

Tomando en cuenta, que el objetivo es el eje principal que guía un programa social, este debe ser medible para que se pueda determinar si se ha logrado o no, de acuerdo con la metodología para la Evaluación de Consistencia y Resultados propuesta por CONEVAL, esto se resume en una falta de instrumentos de planeación y orientación hacía los resultados que hay en el programa, puesto que, no existe un parámetro establecido para evaluar si el programa está cumpliendo con la meta esperada o no.

Tener un objetivo cuantificable permite realizar un seguimiento y una evaluación objetiva del progreso hacia el logro del objetivo y por supuesto, debe ser alcanzable. Una correcta formulación permite lograr los efectos esperados, como también ayuda a identificar si las acciones y estrategias están alineadas con los resultados esperados.

Incorporación y permanencia en el programa

Para incorporar a una persona trabajadora del hogar al IMSS, es de dos formas; presencialmente en alguna subdelegación del IMSS o bien, a través de la página oficial del programa.

En un primer momento las personas empleadas eran quienes tenían que registrarse y llevar todo su proceso, aun cuando una de las principales

características de esta población es su escaso e incluso nulo nivel escolar, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo(ENOE), “al cuarto trimestre del 2022, de los 2.5 millones de personas trabajadoras del hogar, en promedio habían cursado únicamente ocho años de escolaridad, mientras que el 5.4% de ellas no cuentan con ningún grado” (INEGI, 2023). Con estas condiciones es poco probable que tengan conocimiento sobre su proceso de afiliación y cómo exigir ese derecho.

Actualmente en el Régimen obligatorio, se atendió de manera oportuna esta observación y la persona con la responsabilidad de realizar el trámite es el/la empleador/a, con sus datos principales y los de la persona trabajadora del hogar. Aparte de estos datos, se deben ingresar días laborados y salario diario, “para obtener el porcentaje que deben pagar, en el portal se encuentra una calculadora que facilita el cálculo sobre la cuota obrera y patronal” (IMSS, 2019).

En caso de tener dos o más patrones, cada uno debe darlos de alta por su cuenta, es decir, de manera individual, ya no es necesario que entre los patrones se pongan de acuerdo para dividirse la cuota total, este cambio busca que la afiliación de las personas sea más rápida y sin tantas trabas entre los empleadores, ya que el tener que estar de acuerdo con los pagos y dar la cuota que le corresponde, puede generar que el proceso de incorporación se vea obstaculizado.

Sin embargo, existen dos restricciones:

- El importe mínimo no puede ser inferior a \$6,747.77, que corresponde al salario base de cotización mínimo integrado mensual en la Ciudad de México.

En promedio las personas trabajadoras del hogar según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, “las personas que realizan trabajos del hogar de manera remunerada perciben 3,829 pesos mensuales en promedio, más específicamente, las mujeres 3,767 pesos y 4 399, los hombres” (INEGI I. N.,

2023). Siendo este el principal obstáculo y en mi consideración, el más importante, aun cuando una persona trabajadora del hogar exigiera su incorporación al IMSS y su empleador accediera, si gana menos de \$6,747.77 se le negaría por los propios requisitos que pide el programa. En el caso de las mujeres, ganan el 45% menos que el mínimo establecido para poder ser afiliadas.

- En cuanto al límite superior, este no debe exceder los \$80,398.50, que equivale a 25 veces el valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) mensual.

Asimismo, los pagos realizados por empleadores son individuales y se efectúan la línea, esta modificación se hizo en la segunda etapa del programa, para agilizar el trámite, como también son los empleadores quienes tienen la responsabilidad de retener el pago de ambas partes, pues en una sola exhibición se debe cubrir la cuota total.

Servicios a los que tienen derecho como beneficiarios

Las personas trabajadoras del hogar tienen acceso a los 5 tipos de seguro con los que cuenta el Instituto Mexicano de Seguridad Social:

- Enfermedades y Maternidad
- Riesgos de Trabajo
- Invalidez y Vida
- Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez
- Guarderías y Prestaciones Sociales

En términos generales, es oportuno brindarles acceso completo a los servicios que ofrece el IMSS, ya que en este trabajo predominan las mujeres y al ser beneficiarias de aspectos que están relacionados con la maternidad y servicios de guardería contribuye a una mejor calidad de vida para ellas y por supuesto, para sus familiares afiliados. Aunque, sería pertinente contar con un registro en donde se evidencie cuáles de estos cinco seguros son los que

ocupan con mayor frecuencia, con el fin de conocer las necesidades principales de la población objetivo y más específicamente, de las mujeres.

Uno de los elementos cruciales de esta modalidad de aseguramiento radica en su capacidad para otorgar acceso a la seguridad social tanto al individuo asegurado como a su núcleo familiar. De acuerdo con lo estipulado en la Ley del Seguro Social, los miembros de la familia cuentan con la categoría de beneficiarios. En ese contexto, durante el mes de marzo de 2022, “se inscribieron un total de 33,288 hijos e hijas, 12,369 cónyuges o parejas de hecho, y 7,788 madres o padres en calidad de beneficiarios” (IMSS, 2022), cifras que proporcionan un panorama más amplio de los beneficios que no solo contribuyen a la vida de las personas trabajadoras del hogar, sino también a su núcleo familiar, no obstante, el número de personas afiliadas aún no es suficiente para contrarrestar la problemática.

Resultados del programa

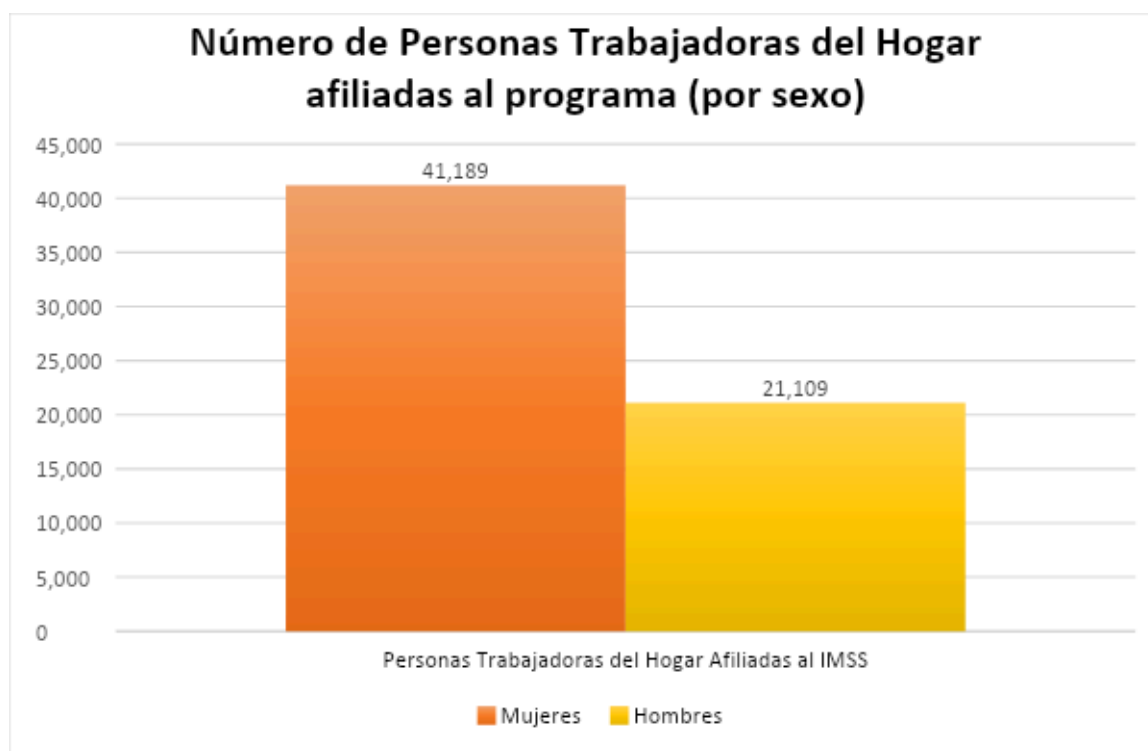
Personas afiliadas por sexo

El programa de incorporación al IMSS de las personas trabajadoras del hogar es un buen paso al reconocimiento de los derechos laborales y sociales de las personas trabajadoras del hogar, sin embargo, considero que no es suficiente para la problemática que enfrentan y por el número de personas que representan a este sector, pues hasta el 2019 al ser un Programa Piloto no estaban obligados los empleadores a incorporarlas, era de manera voluntaria. Posteriormente, en marzo de 2022 pasó a ser de Régimen Obligatorio aparentemente, porque de obligatoriedad no tiene mucho, ya que no hay una sanción expresa para aquellas personas que no la lleven a cabo, la falta de regulaciones formales facilita la violación de sus derechos laborales.

Según INEGI en relación con la ENOE hasta el cuarto trimestre de 2022, se registraron un “total de 2.5 millones de personas de 15 años y más que estaban empleados en trabajos domésticos remunerados, de este grupo el 90.2% correspondía a mujeres, mientras que el 9.8% eran hombres” (INEGI I. N., 2023)

De acuerdo con el Informe de mayo de 2019 a septiembre de 2020, en número de personas afiliadas fue de 25,369 lo cual puede considerarse un dato positivo para la situación por la que atravesaba la economía y el mundo en general por la pandemia de COVID19, no fue tanto tiempo el que transcurrió para hacer evidente la aceptación que tuvo el programa, sin embargo, tan solo fue afiliada el 0.01% respecto a los datos proporcionados por el INEGI.

Al día 14 de septiembre de 2023, en la página oficial del programa se encontraron 61,298 personas afiliadas, lo que corresponde al 0.024% de la población total que se encuentra laborando en este sector. Teniendo un incremento importante, pero no significativo para el número de población objetivo a la que se debería estar atendiendo, como se muestra en la siguiente gráfica.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Mexicano del Seguro Social, <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/datos-estadisticas>

Por lo que cabe destacar dos cuestiones: la primera es que no se han visto incrementos significativos en la incorporación de las Personas

Trabajadoras del Hogar al seguro social, siguiendo con la lógica del incremento que ha habido hasta el momento, si se han incorporado 61.298 en 52 meses que han pasado desde la prueba piloto hasta el momento, afiliando aproximadamente a 1178 personas por mes y 14,136 por año, la pregunta sería ¿Cuándo se estima que queden afiliados al menos el 50% de la población objetivo? ¿Y qué mecanismos formales existen para garantizar el ejercicio de su derecho laboral a la seguridad social?

La segunda cuestión es el desequilibrio existente entre hombres y mujeres. “El 90.2% del total de las personas trabajadoras del hogar hasta 2022 son mujeres, traducido a personas esto equivale a 2,255,000, de las cuales solo 41,189 han sido incorporadas, lo que equivale al 67% del total de beneficiarios” (IMSS, 2019).

Mientras que del 9.8% de trabajadores hombres (245,000), ya han sido afiliados 20,109 equivalente al 33% del total de personas afiliadas hasta septiembre de 2023, como se muestra en la siguiente tabla.

Total de Personas Trabajadoras del Hogar (INEGI 2023)		Personas Trabajadoras del Hogar Incorporadas al IMSS 2023	
Mujeres	2,255,000 (90.2%)	Mujeres	41,189 (67%)
Hombres	245,000 (9.8%)	Hombres	20109 (33%)

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Mexicano del Seguro Social, <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/datos-estadisticas> y del Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, https://inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_TrabHogar23.pdf

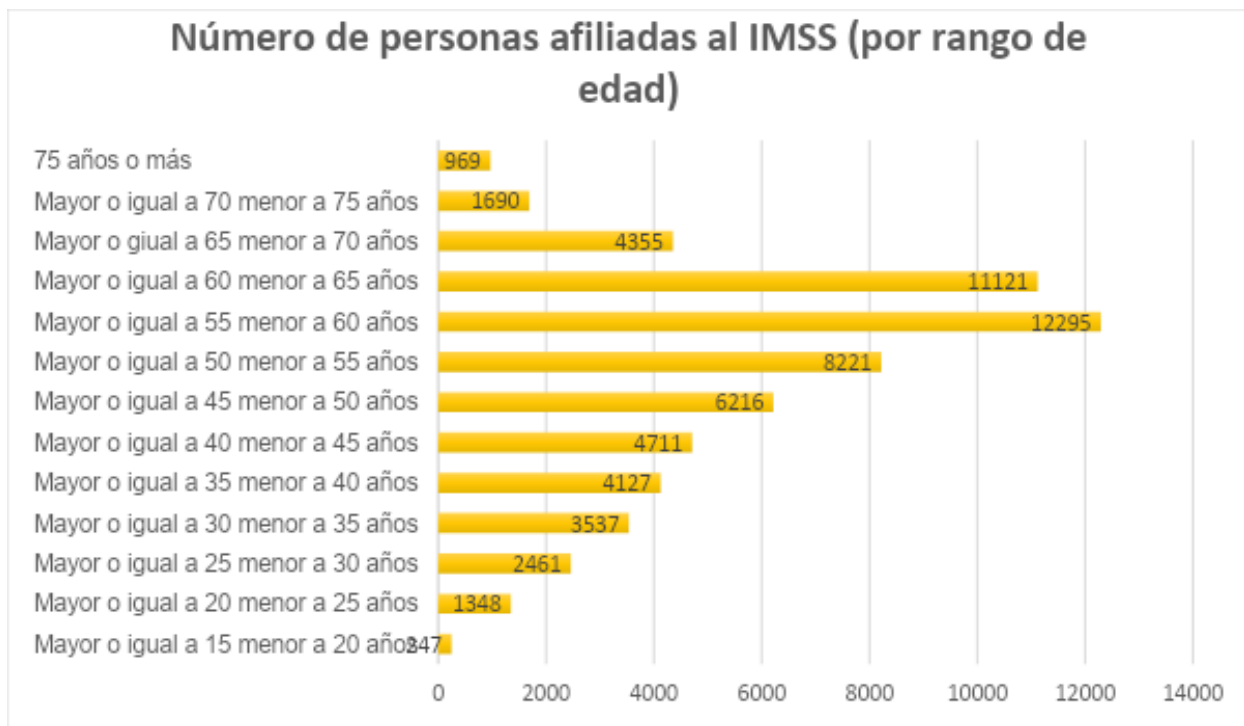
Existe una brecha de género, como se describe anteriormente, es la diferencia que existe entre hombres y mujeres comparándolos sobre el mismo indicador. Si tomamos como referencia el total de personas trabajadoras del hogar que nos proporciona INEGI, han sido afiliados el 8.20% del total de hombres, mientras que el porcentaje de mujeres es tan solo del 1.82%, en este caso la brecha es de 6.38%, lo que significa que los hombres tienen una tasa de afiliación al IMSS 6.38 puntos porcentuales más alta que las mujeres en esta ocupación.

Esta brecha puede deberse a distintos factores, por ejemplo, las condiciones laborales que se les da a hombres y mujeres por los estigmas sociales, es decir, que los hombres al ser proveedores del hogar tienen mayor necesidad de ser afiliados, o bien, que su trabajo en este ámbito es mucho más rudo que el de las mujeres, demeritando la participación de ellas.

Rango de edad

Es relevante conocer la información de las personas incorporadas en este programa por edades, el análisis de esta categoría resulta de suma importancia por las características que representa cada grupo de edad.

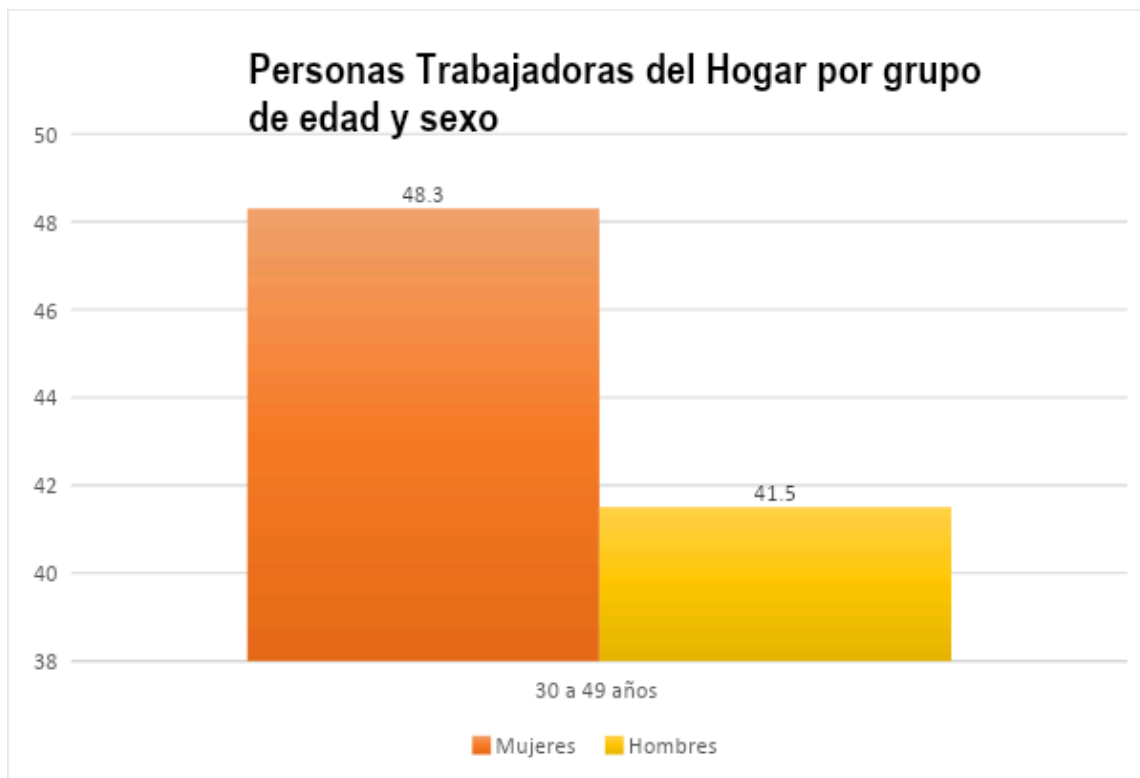
La siguiente gráfica muestra el número de personas afiliadas al IMSS a través de este programa, categorizándolos por rangos de edades, comenzando de 15 a 20 años, hasta llegar a 75 o más años.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Mexicano del Seguro Social IMSS, <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/datos-estadisticas>

De acuerdo con la gráfica anterior, el rango de edad con menor afiliación son las personas de entre 15 y 20 años, se puede apreciar que entre mayor sea la persona trabajadora del hogar, tiene más oportunidad de ser afiliada, sin embargo, es así hasta el rango de 55 a 60 años, siendo este el que tiene mayor número de personas afiliadas con 12,295. De ahí a los 75 años el número de personas afiliadas disminuye considerablemente, teniendo como último rango 75 o más años de edad con 969 trabajadores y trabajadoras incorporados.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de INEGI por grupo de edad, “donde se concentra el mayor número de personas trabajadoras del hogar es de 30 a 49 años, con un ligero incremento de las mujeres con 48.3% en comparación con 41.5 de los hombres, como se puede apreciar en la siguiente gráfica” (INEGI I. N., 2023).



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI,
https://inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_TrabHogar23.pdf

Sin embargo, como se muestra en la gráfica de personas afiliadas por rango de edad, el mayor número de afiliación se concentra entre los 55 a 60 años, lo que representa un desbalance en relación con el porcentaje total, pues según datos del INEGI el grupo de edad de entre los 50 a 64 años son el 31.2 de mujeres y 31.0 de hombres. Esto permite evidenciar que no han sido afiliadas las personas trabajadoras del hogar de manera igualitaria, es decir, si el grosor de esta población se encuentra entre los 30 a 49 años son quienes deberían estar con mayores índices de afiliación, sin embargo, no es así. Por lo que lleva a considerar otros factores para la afiliación de estas personas, como son los riesgos que representan las personas adultas, son más propensas a tener complicaciones de salud, creando una mayor sensibilización en sus empleadores para que la incorporen a este programa. Otro aspecto es que al

llevar más años trabajando en este sector, conocen más sus derechos y exigen que se les afilie.

Aunado a esto, el grupo con menor afiliación es el de 15 a 20 años, considerando que son personas que recién empiezan en el área laboral desconocen sus derechos laborales, siendo una población vulnerable para ejercerlos.

Por delegación y subdelegación

Este apartado se centra en el análisis de los resultados obtenidos a través del programa de incorporación al IMSS, considerando las variaciones y particularidades que existen en las delegaciones, estas son instalaciones administrativas, encargadas de la operación de los servicios institucionales, a excepción de las unidades médicas de alta especialidad. Y subdelegaciones, las cuales también son oficinas administrativas dentro de las cuales puedes realizar distintos trámites como patrón o empleado. Estas se encuentran en las 32 entidades federativas, sin embargo, para fines de esta investigación, únicamente se examinará la delegación con mayor índice de afiliación, así como la que cuenta con menor porcentaje.

La desigualdad en la seguridad social es una cuestión de profunda relevancia en México, un país caracterizado por su diversidad geográfica, demográfica y económica. Si bien el acceso a la seguridad social es un derecho fundamental, la realidad es que su distribución y calidad varían significativamente a lo largo y ancho de los estados de la República Mexicana, sobre todo en la cobertura de las personas trabajadoras del hogar, siendo tan reciente su incorporación y reconocimiento ante el IMSS.

A continuación, se muestra un amplio panorama del número de personas incorporadas por delegación, siendo una herramienta esencial para conocer el alcance que ha tenido el programa en los diferentes Estados del país, así como también ayuda a la identificación de aquellos en los que el programa no ha

tenido un alto impacto en la población objetivo con su afiliación e indagar en las particularidades del espacio geográfico.

Delegación	Personas afiliadas
Aguascalientes	1269
Baja California	3072
Baja California Sur	393
Campeche	182
CDMX Norte	3740
CDMX Sur	6935
Chiapas	970
Chihuahua	2462

Coahuila	2786
Colima	699
Durango	532
Guanajuato	1863
Guerrero	1701
Hidalgo	822
Jalisco	4326
México Oriente	3626
México Poniente	2994

Michoacán	1336
Morelos	1307
Nayarit	802
Nuevo León	2849
Oaxaca	545
Puebla	1315
Querétaro	890
Quintana Roo	362
San Luis Potosí	643
Sinaloa	2611

Sonora	2886
Tabasco	208
Tamaulipas	1907
Tlaxcala	510
Veracruz Norte	1558
Veracruz Sur	1240
Yucatán	1673
Zacatecas	284
TOTAL	61298

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Mexicano del Seguro Social IMSS, <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/datos-estadisticas>

La Ciudad de México se divide en dos: CDMX Norte y CDMX Sur, con el objetivo de tener un mejor manejo en la información. La delegación que cuenta con mayor cobertura sin lugar a duda es la Ciudad de México Sur con 6,935 personas trabajadoras del hogar afiliadas, compuesta por 5 subdelegaciones; Churubusco, del Valle, Piedad Narvarte, San Ángel y Santa Anita. Con una distribución como la que se muestra en la siguiente tabla.

Delegación	Subdelegaciones	Personas Trabajadoras del Hogar Afiliadas
Ciudad de México Sur	Churubusco	1084
	Del Valle	1486
	Piedad Narvarte	1613
	San Ángel	1881
	Santa Anita	871

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Mexicano del Seguro Social IMSS, <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/datos-estadisticas>

La Ciudad de México es la Metrópoli más grande del país, siendo la segunda entidad federativa más poblada de la República,” con 9 millones 209 mil 944 de habitantes, la demanda de servicios domésticos ha sido tradicionalmente alta en esta zona, con más de 200,000 personas trabajadoras del hogar”r (Camila Ayala Espinosa, 2023).

Las subdelegaciones mencionadas pertenecen a las alcaldías Coyoacán, Benito Juárez e Iztacalco. Se caracterizan por su alta concentración en infraestructura cultural y turística, teniendo como rasgo particular la cercanía con el Centro de la Ciudad.

El éxito del Programa de Incorporación al IMSS en estas subdelegaciones se puede atribuir a dos factores clave:

Ingresos de los habitantes: Gran parte de sus habitantes son personas extranjeras o con ingresos más altos del promedio, considerando que son de las zonas con costos más elevados de renta, lo que puede favorecer a la afiliación de las 6,935 personas trabajadoras del hogar, pues el pagar la afiliación de sus empleados no les genera una problemática en su economía.

Compromiso de Empleadores

Muchos empleadores en estas áreas han mostrado un compromiso activo en la afiliación de sus trabajadoras del hogar al IMSS. Esto ha contribuido a una mayor inclusión y a la creación de un ambiente laboral más justo y equitativo.

Sin embargo, se muestra la desigualdad existente en la CDMX, donde únicamente se afilian a las personas con mayores ingresos económicos, dejando a un lado a quienes trabajan en zonas más vulnerables, esto también abre paso a una exclusión social, pues dependiendo la zona en la que labores tienes oportunidad de acceder a estos servicios, demeritando el trabajo y los derechos laborales de empleados en otras subdelegaciones. Aunque no existen datos concisos del número de trabajadores del hogar que realizan este trabajo por alcaldía, es evidente que existen y se les está dejando a un lado.

Creando un sesgo de información, porque, ¿dónde se reflejan las estadísticas de esas personas?

En contraste, se encuentra la Delegación Campeche, con un total de 182 personas incorporadas al programa, siendo el Estado con menor índice de afiliación hasta septiembre de 2023, se divide en dos subdelegaciones como se muestra a continuación.

Delegación	Subdelegación	Personas Trabajadoras del Hogar Afiliadas
Campeche	Ciudad de Campeche	118
	Ciudad del Carmen	64

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Mexicano del Seguro Social IMSS, <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/datos-estadisticas>

Donde el salario promedio de las mujeres es de \$263.4 y el de los hombres \$300.7, no encontré datos concretos para saber el porcentaje total de la población trabajadora del hogar en esta Delegación que ha sido cubierta por el seguro social a partir del programa, pero considerando un artículo publicado en el periódico “PorEsto!”, según datos del INEGI, Campeche es el segundo estado de la península con más trabajadores del hogar (Can, 2023). Resaltando la gran problemática que existe en la baja cobertura que se ha tenido en este Estado, teniendo un desequilibrio severo en comparación con la CDMX.

Difusión y trámite

De acuerdo con el informe de Actividades de la Prueba Piloto expedido por el IMSS, la difusión del programa se llevó a cabo por a través de:

- 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.

En primera instancia, aunque actualmente gran parte de la población cuente con Facebook, Instagram, X o Tiktok, que son las plataformas donde el IMSS tiene cuentas institucionales, no todas las personas las manejan, cabe destacar, que el grueso de la población con mayor afiliación son personas de entre 55 a 60 años, teniendo menor experiencia con las ultimas actualizaciones de las TIC'S. Lo que es de suma importancia, ya que, si no son ellos quienes tienen mayor contacto con la información es en sus empleadores en quienes recae la total responsabilidad de ser incorporados. Mientras que, los jóvenes quienes con mayor frecuencia tienen redes sociales y mejor manejo de ellas, en la actualidad es el sector de esta población con menor índice de afiliación.

Causando un retraso en la incorporación de la población objetivo, así como también la difusión que se hace por medio de la radio, siendo un medio de comunicación que no tiene el mismo alcance que tenía hace algunos años, impidiendo el acceso a la información, es por ello que hago la siguiente pregunta: Si las personas trabajadoras del hogar no conocen sus derechos laborales, ¿cómo se espera que puedan reclamarlos y hacerlos valer?

Recomendaciones

Evaluación de resultados

En primera instancia, el programa tras 4 años de su implementación tendría que poner como prioridad llevar a cabo una evaluación de resultados, ya que esta permite medir si el programa está teniendo el efecto deseado de brindar protección social a las personas trabajadoras del hogar. Esto incluye el acceso a servicios de salud, prestaciones económicas en caso de enfermedad o incapacidad, así como pensiones para la jubilación. Evaluar los resultados ayuda a asegurarse de que se estén cumpliendo estos objetivos.

Así como también permite evidenciar los aciertos y desafíos que existen en él, es desde el diseño donde se pueden modificar ciertas reglas de operación para que en la implementación el proceso sea accesible para la población objetivo.

Sin embargo, analizando la información que arroja una evaluación ex-post, es como se pueden corregir errores que tal vez no estaban previsto o que ni siquiera se veían como obstáculos para el cumplimiento del objetivo. Como lo mencionan Osuna y Márquez “una guía ayuda a optimizar el uso de recursos económicos, técnicos y humanos” (Osuna & Márquez, 2000). Es esencial para la toma de decisiones sobre el programa, saber si continua, se modifica o termina. Con la finalidad de que la evaluación tenga observaciones más objetivas, de acuerdo con Myriam Cardozo, “es recomendable que la realice una persona externa, es decir, ajena a quienes realizan las actividades evaluadas, ya que no hay compromiso alguno con la institución al emitir sus juicios de valor” (Brum, 2006).

Hasta octubre de 2023, únicamente se encuentran Informes de resultados, si bien, evidencian los resultados obtenidos del programa, más no se están evaluando de manera crítica y objetiva, para que el programa pueda tener mejoras significativas.

Perspectiva de género

Según la Guía para la Elaboración de Proyectos con Perspectiva de Género (Mujer, 2018), es importante que un programa este planteado con perspectiva de género, pero no solo en su diseño, sino en todo su ciclo de vida. La integración de la perspectiva de género es esencial, ya que posibilita brindar una respuesta adecuada a las necesidades de mujeres y hombres, evitando así la perpetuación de desigualdades. Al diseñar y llevar a cabo un proyecto con enfoque de género, resulta fundamental tener en cuenta estas disparidades, dado que los objetivos del proyecto podrían no beneficiar a todas las personas de la misma manera.

En la actualidad, poco más del 90% de las personas que se dedican a estas labores son mujeres, es oportuno considerar las características específicas de las trabajadoras, analizando las desigualdades, discriminación y estereotipos de género presentes en la sociedad mexicana.

Con el fin de que en la evaluación de resultados o de impacto estas modificaciones se vean reflejadas, principalmente en la incorporación de las trabajadoras del hogar, pues en los resultados no se ve un panorama lo suficientemente favorable para ellas. Este enfoque garantizará la equidad de género y puede contribuir a promover la igualdad de derechos, así como de oportunidades.

Para ello, es necesario diseñar y ofrecer capacitación para las personas trabajadoras del hogar, así como talleres que promuevan la igualdad de género, la no discriminación y educación sobre sus derechos laborales. Como también educar a los empleadores sobre sus obligaciones y responsabilidades hacia las personas trabajadoras del hogar.

Accesibilidad y Comunicación

Es de suma importancia que la información sobre el programa de incorporación esté disponible en formatos accesibles y se comunique de manera clara y efectiva a las personas trabajadoras del hogar, teniendo en cuenta su diversidad cultural y lingüística. No existen datos concretos que permitan conocer el porcentaje de personas trabajadoras del hogar que no hablen español, sin embargo, por diversos estudios se conoce que una de las características principales es su bajo nivel escolar y que un porcentaje considerable de esta población habla alguna lengua indígena.

Si bien, son las empleadoras y empleadores quienes las tienen que dar de alta, pero esto no puede llevarse a cabo en su totalidad si no conocen el programa y la manera en que funciona.

Información explícita y concentrada

Para que las personas empleadoras incorporen al IMSS a las y los trabajadores del hogar, es fundamental conocer a detalle los requisitos, funcionamiento y restricciones. Por ello es crucial que las Reglas de Carácter General del programa sean mucho más explícitas y se incorporen en ellas todos los detalles del programa.

Asimismo, la información que se proporciona se encuentra en diversas páginas oficiales, para fines prácticos toda la información relevante debería estar concentrada en una o dos páginas.

La difusión que se hace sobre el programa tiene que estar en medios de comunicación con mayor alcance, como lo es la televisión. Aunque las redes sociales han sido un parteaguas en la sociedad contemporánea, no se puede dejar de lado la televisión, al ser una población muy diversa las personas trabajadoras del hogar, se tienen que elegir medios de comunicación que en promedio todos los rangos de edad conozcan y hagan uso de ellos. Además, al ser transmitido de manera visual y auditiva puede generar mayor interés en las personas empleadoras para querer afiliar a quienes trabajan con ellos, como para las y los trabajadores del hogar, pues si conocen sus derechos hay más oportunidad de hacerlos valer. También es viable identificar el medio por el cual hasta ahora las personas que han sido afiliadas han conocido el programa y comenzar a darle mayor publicidad por ese medio.

Participación y voz de personas trabajadoras del hogar

Así como hasta el momento se han tomado en cuenta las sugerencias de la sociedad civil a través de integrantes de organizaciones civiles, es pertinente sondear en aquellas delegaciones y subdelegaciones con menor incorporación de personas trabajadoras del hogar, con la finalidad de saber cuáles han sido los obstáculos que ellas y ellos han presentado para su incorporación en el Instituto Mexicano del Seguro Social, de tal manera que, se tome en cuenta la voz de la población objetivo que aún no ha sido afiliada y se encuentra viviendo la situación directamente.

Conclusiones

El análisis exhaustivo de los resultados del programa de incorporación al IMSS para las personas trabajadoras del hogar revela una iniciativa crucial en el avance hacia la igualdad de derechos laborales y sociales en México. Este programa no solo representa un reconocimiento histórico de los derechos laborales de un sector que ha sido marginado durante mucho tiempo, sino que también ofrece acceso a servicios de seguridad social vitales, contribuyendo significativamente al bienestar y la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

A pesar de los avances logrados, el estudio ha puesto en evidencia diversas áreas de oportunidad y desafíos que deben abordarse de manera continua y sistemática. Uno de los hallazgos más preocupantes es que, a pesar de la implementación del programa, el porcentaje de personas afiliadas al IMSS sigue siendo inferior a su potencial. Esto plantea la necesidad de una investigación profunda sobre las barreras que impiden la inscripción, así como la creación de estrategias efectivas que motiven a las trabajadoras y trabajadores del hogar a acceder a estos beneficios.

Otro aspecto fundamental que se ha identificado es la falta de información y comunicación sobre los derechos y beneficios que el IMSS proporciona. La carencia de conocimiento respecto a los requisitos para la afiliación representa un obstáculo significativo para la participación activa en el programa. Por ello, es imperativo desarrollar e implementar campañas de sensibilización y educación dirigidas a las trabajadoras y trabajadores del hogar. Estas iniciativas deben enfocarse en proporcionar información clara y accesible sobre sus derechos y los mecanismos disponibles para acceder a ellos.

Además, la investigación ha señalado una falta de conciencia entre las personas empleadoras sobre la importancia de afiliar a sus trabajadores al IMSS. Esta situación exige un esfuerzo concertado para promover la sensibilización

sobre la necesidad de garantizar a este sector los mismos derechos y beneficios que se otorgan a otros trabajadores. La falta de afiliación no solo limita el acceso a servicios de salud y prestaciones económicas, sino que también refuerza una estructura de desigualdad que debe ser desmantelada. Es crucial que se introduzcan mecanismos de cumplimiento normativo que incluyan sanciones para los empleadores que no cumplan con sus responsabilidades, de modo que se fomente un ambiente de justicia y equidad.

En este contexto, la conclusión de esta investigación enfatiza la importancia de seguir evaluando y ajustando las políticas públicas para asegurar que los programas de protección social sean realmente inclusivos y eficaces. La efectividad del programa de incorporación al IMSS depende de un enfoque tripartito. Por un lado, el Estado debe asumir la responsabilidad de crear las condiciones necesarias que faciliten la afiliación y el acceso a servicios. Por otro lado, las personas empleadoras deben comprometerse no solo a cumplir con la normativa vigente, sino también a reconocer el valor del trabajo que realizan las personas trabajadoras del hogar. Finalmente, es vital que las personas trabajadoras del hogar se sientan empoderadas para exigir sus derechos y para participar activamente en la búsqueda de condiciones laborales justas.

Solo a través de esta colaboración integral y multidimensional será posible avanzar hacia una verdadera equidad en el reconocimiento de los derechos laborales en México. La implementación efectiva de este programa puede convertirse en un modelo a seguir para otros sectores, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

Bibliografía

Blanca Juárez. (18 de Junio de 2021). Nuevo registro de trabajadoras del hogar le cerró las puertas del IMSS a muchas. *El economista*.

Chacón, G. P. (2020). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_764986.pdf

IMSS. (2019). *Gobierno de México*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/437796/PROGRAMA_PILOTO-comprimido.pdf

IMSS. (2022). *Gobierno de México*. Obtenido de <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202203/153>

Monserrat, D. H. (2021). *Repositorio institucional de UAM-Xochimilco*. Obtenido de <https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/handle/123456789/26588>

Bautista, M. (10 de Octubre de 2022). El trabajo Invisible . (J. F. García, Entrevistador)

CONEVAL. (2011). *CONEVAL*. Obtenido de https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/MDE/Paginas/evaluacion_consistencia_resultados.aspx

Guía para la evaluación de políticas públicas. (2000). En A. C. Méndez, *Guía para la evaluación de políticas públicas*. Sevilla: Instituto de Desarrollo Regional.

IMSS. (2019). *Gobierno de México*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/437796/PROGRAMA_PILOTO-comprimido.pdf

IMSS. (2022). *Gobierno de México*. Obtenido de <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202203/153>

IMSS. (s/f). *Acercando el IMSS al ciudadano* . Obtenido de <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/datos-estadisticas>

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 obligatori. (s/f). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_764986.pdf

CONAPRED. (2010). *ENADIS*. Obtenido de <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-TD-Accss.pdf>

INEGI. (2017). Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/estsociodemo/enadis2017_08.pdf

INEGI. (2017). *ENADIS*. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_resultados.pdf

INEGI. (21 de Julio de 2020). *Estadísticas a propósito del día internacional del trabajo doméstico*. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/EAP_Trabdom2020.pdf

Juárez, B. (11 de Enero de 2023). *El economista*. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Como-va-la-afiliacion-de-las-trabajadoras-del-hogar-al-Seguro-Social-20230110-0141.html>

CACEH. (s.f.). *Centro Nacional para la Capacitación Profesional y Liderazgo de las Empleadas del Hogar A.C.* Obtenido de <https://caceh.org.mx/quienes-somos/>

Federación, D. O. (02 de Julio de 2019). *Trabajadores del hogar* . Obtenido de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5564651&fecha=02/07/2019#gsc.tab=0

Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario*. Buenos Aires: Tinta limón.

Sánchez, M. (2021). *El trabajo doméstico en México: de lo privado a lo público*. Revista de Estudios de Género.

IMSS, I. M. (04 de Noviembre de 2020). Obtenido de https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-11-04-1/assets/documentos/Informe_Actividades_IMSS.pdf

IMSS, I. M. (s.f.). *Incorporación de las personas trabajadoras del hogar*. Obtenido de <https://adodigital.imss.gob.mx/pth/Prerregistro.do?dispatch=formaDos>

IMSS, I. M. (s.f.). *Personas Trabajadoras del Hogar*. Obtenido de <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/beneficios>

Mujeres, I. N. (s.f.). *Trabajadoras del hogar: un servicio, no un 'apoyo'*. Obtenido de <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/trabajadoras-del-hogar-un-servicio-no-un-apoyo?idiom=es>

Organization, I. L. (16 de Junio de 2011). *Convenio 189*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_203988.pdf

Schwarz, B. (16 de Junio de 2021). *Human Rights Watch*. Obtenido de <https://www.hrw.org/es/news/2021/06/16/celebrando-10-anos-de-derechos-para-las-trabajadoras-y-los-trabajadores-domesticos>

Trabajo, P. F. (s.f.). *Lo que debes saber en materia de discriminación y violencia laboral*. Obtenido de <https://www.gob.mx/profedet/articulos/lo-que-debes-saber-en-materia-de-discriminacion-y-violencia-laboral?idiom=es>

Camila Ayala Espinosa, E. E. (04 de Julio de 2023). *Ciudad de México avanza en la profesionalización de las personas trabajadoras del hogar*. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/estados/Ciudad-de-Mexico-avanza-en-la-profesionalizacion-de-las-personas-trabajadoras-del-hogar-20230704-0104.html>

Can, G. (30 de Marzo de 2023). *PorEsto!* Obtenido de <https://www.porestto.net/campeche/2023/3/30/campeche-el-segundo-estado-de-la-peninsula-con-mas-trabajadores-del-hogar-inegi-377428.html>

IMSS, I. M. (2019). *Personas Trabajadoras del Hogar*. Obtenido de <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/datos-estadisticas>

INEGI, I. N. (28 de Marzo de 2023). *ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LAS TRABAJADORAS*. Obtenido de https://inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_TrabHogar23.pdf

INEGI, I. N. (2023). *ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LAS TRABAJADORAS*. Obtenido de https://inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_TrabHogar23.pdf

SINACTRAHO. (s.f.). *Autónomo y moderno sindicalismo a la vanguardia* . Obtenido de <https://www.sindicalismo.com.mx/sinactraho>

Anexos

Entrevista realizada

1. ¿Cómo fue su proceso de incorporación al IMSS? ¿Fue iniciativa de usted o de su empleador? ¿Usted conoce el programa? ¿Desde cuándo está afiliada?

Respuesta de Beatriz: Estoy afiliada al programa desde septiembre de 2022, fue mi empleadora quien me ofreció ser afiliada y acepté. Antes de ser afiliada no conocía el programa ni los beneficios que ofrece.

2. ¿Podría describir cómo ha sido su experiencia desde que se incorporó al IMSS? ¿Qué cambios ha experimentado en su vida laboral y personal desde entonces?

Respuesta de Beatriz: La atención desde un principio fue buena, porque tenía yo un embarazo y cada semana me daban mi cita.

3. ¿Cómo ha afectado la incorporación al IMSS a su seguridad social y bienestar económico? ¿Ha notado mejoras significativas en estos aspectos?

Respuesta de Beatriz: No, no mejoras, pero tampoco desventajas.

4. ¿Cuáles son las principales ventajas que ha encontrado al formar parte del programa de incorporación al IMSS? ¿Puede mencionar ejemplos concretos?

Respuesta de Beatriz: Pues que no solamente fui afiliada yo, sino que también mi familia, mis hijos y mi esposo.

5. ¿Ha enfrentado algún desafío o dificultad en el proceso de incorporación o en su participación continua en el programa? ¿Cómo los ha abordado?

Respuesta de Beatriz: No.

6. ¿Qué cambios en su atención médica y en el acceso a servicios de salud ha experimentado desde su incorporación al IMSS? ¿Cómo han influido estos cambios en su calidad de vida?

Respuesta de Beatriz: Si influyeron porque tuve la ventaja de tener a mi niño en la guardería y a mi familia con servicios médicos para cualquier emergencia.

7. ¿Ha notado algún cambio en la percepción de su trabajo como persona trabajadora del hogar por parte de las familias empleadoras después de incorporarse al IMSS?

Respuesta de Beatriz: No, siempre fui tratada igual.

8. ¿Cómo cree que podría mejorarse el programa de incorporación al IMSS para satisfacer mejor las necesidades de las personas trabajadoras del hogar?

Respuesta de Beatriz: Que tenga mayor difusión el programa y que los empleados del IMSS tengan mayor atención y no sean muy déspotas.

9. ¿Cómo cree que la incorporación al IMSS ha influido en su sentido de pertenencia a la sociedad o en su percepción de derechos laborales?

Respuesta de Beatriz: Hasta ahorita bien.

10. ¿Ha tenido consecuencias negativas en su el área económica o laboral al ser incorporada al programa? ¿Cuáles?

Respuesta de Beatriz: No.

Fotografía tomada el día de la entrevista (03 de septiembre de 2023).



Convenio 189 (Organization, Convenio 189, s.f.)

<i>Artículo 1</i>

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.

<i>Artículo 2</i>

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.

<i>Artículo 3</i>

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 ejecutivo 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.

<i>Artículo 9</i>

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, actuando en conformidad con la legislación nacional y teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, 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.

<i>Artículo 15</i>

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 nacional;

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.

<i>Artículo 16</i>

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 General 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.

<i>Artículo 27</i>

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