PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

“Impacto del Derecho a la Seguridad Social de las Trabajadoras Domésticas”

Paulina Lomelí García.

Septiembre 2019

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Contenido

I.- Introducción 2

II.- Justificación de la realización de la investigación 3

III.- Objetivo 4

IV.- Planteamiento y delimitación del problema 5

V.- Problemática abordada y posibles soluciones 6

VI.- Marco teórico y conceptual de referencia 7

VII.- Hipótesis 8

VIII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis 9

IX.- Conclusiones y nueva agenda de investigación 27

X.- Bibliografía 28

Resumen: En el presente documento se analizará si la medida de dar seguro social a las trabajadoras del hogar ha dado los resultados deseados o de qué forma se podría garantizar una mayor cobertura en salud para ese sector de la población.

I.- Introducción

En los últimos años ha habido muchos esfuerzos por proteger los derechos de las mujeres, sin embargo, cada vez es más común ser testigos de mayores abusos hacia su persona, lo cual muestra una realidad cruda que para muchos se ha vuelto cotidiana, tal es el caso de las trabajadoras domésticas quienes se encuentran confinadas en trabajos extenuantes, con largas jornadas y sin ningún tipo de prestación (atención médica, aguinaldo, vacaciones, ahorros, etc). En ese sentido, hablar de una legislación que obligue al patrón a afiliarlas al Seguro Social parecería la mejor medida, sin embargo, en la práctica, puede traer incentivos contrarios al fin que se busca alcanzar.

En ese sentido, el presente documento tiene el objetivo de analizar la legislación recién aprobada a favor de la afiliación al Seguro Social, de las trabajadoras del hogar.

Las preguntas de investigación son las siguientes:

¿Cuáles son las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar?

¿En qué consiste la legislación sobre la afiliación de las trabajadoras del hogar al Seguro Social y de qué otras prestaciones serán beneficiarias?

¿De qué forma se está llevando a cabo la prueba piloto que se está realizando para afiliar a las trabajadoras del hogar al Seguro Social?

¿De qué manera está contribuyendo la legislación a favor de las trabajadoras del hogar en brindar servicios de salud y otras prestaciones?

El presente documento tiene una metodología descriptiva de tipo cualitativo y cuantitativo, con base en datos del INEGI.

El orden por seguir en el documento es el siguiente:

En la primera parte se presentan datos sobre el trabajo doméstico en México y se describen las características de las trabajadoras del hogar en términos generales, edad, horas de trabajo, escolaridad, razones por las cuales labora, estado conyugal, habla de alguna lengua indígena, etc.

En el apartado siguiente, se describen las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar antes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

En la tercera sección, se describe el paso de la afiliación voluntaria al IMSS a la afiliación obligatoria y se describe el programa piloto para llevar a cabo esta transición, así como las implicaciones sociales.

Por último, se dan las propuestas de solución y las conclusiones para ver si la hipótesis fue cierta o no.

II.- Justificación de la realización de la investigación

Es importante realizar la presente investigación dado que las trabajadoras del hogar han sido un sector vulnerable, debido a que no habían sido beneficiarias de prestaciones sociales, lo cual convertía a su trabajo, en una labor precaria.

La relevancia radica en que, en un contexto de mayor impulso al respeto a los derechos humanos, es necesario atender a este sector de la población, el cual, en esta materia, había permanecido invisible.

Las posibles soluciones se dirigirán a dar más difusión a los derechos de las trabajadoras del hogar y a informar a los patrones de la nueva legislación respecto a ellas a fin de dar cumplimiento y mejorar sus condiciones laborales.

Los beneficios esperados en la investigación son los siguientes:

Se contará con diagnóstico breve sobre la situación de las trabajadoras del hogar respecto a las prestaciones sociales y en especial, del acceso a los servicios de salud.

Se brindará una descripción de la legislación recién aprobada, la cual pretende beneficiar a las trabajadoras del hogar.

Se darán algunas recomendaciones para avanzar en hacer una realidad la protección social de las trabajadoras del hogar.

III.- Objetivo

El objetivo del presente documento es analizar la legislación recién aprobada a favor de la afiliación de las trabajadoras del hogar al Seguro Social, para ver el avance en la protección de sus derechos laborales.

IV.- Planteamiento y delimitación del problema

Las trabajadoras del hogar realizan una labor que implica largas jornadas laborales sin que tengan el derecho a algún tipo de prestación social, lo cual las coloca en una situación de alta vulnerabilidad y precariedad laboral. Por ello, en el presente documento se analizará, ¿de qué forma la recién aprobada legislación a favor de las trabajadoras del hogar ha impactado su acceso a los servicios de salud y las demás prestaciones sociales?

Las preguntas por resolver son:

¿Cuáles son las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar?

¿En qué consiste la legislación sobre la afiliación de las trabajadoras del hogar al Seguro Social y de qué otras prestaciones serán beneficiarias?

¿De qué forma se está llevando a cabo la prueba piloto que se está realizando para afiliar a las trabajadoras del hogar al Seguro Social?

¿De qué manera está contribuyendo la legislación a favor de las trabajadoras del hogar en brindar servicios de salud y otras prestaciones?

La investigación posee una metodología descriptiva basada en métodos cuantitativos cualitativos, a partir de datos los últimos datos de INEGI.

V.- Problemática abordada y posibles soluciones

La problemática abordada se centra en que las trabajadoras del hogar realizan una labor que implica largas jornadas laborales sin que tengan el derecho a algún tipo de prestación social, lo cual las coloca en una situación de alta vulnerabilidad y precariedad laboral.; por lo que se analizará de qué forma la recién aprobada legislación a favor de las trabajadoras del hogar ha impactado su acceso a los servicios de salud y las demás prestaciones sociales?

Las posibles soluciones se dirigirán a dar más difusión a los derechos de las trabajadoras del hogar y a informar a los patrones de la nueva legislación respecto a ellas a fin de dar cumplimiento y mejorar sus condiciones laborales.

VI.- Marco teórico y conceptual de referencia

Precariedad laboral: Trabajadoras del hogar

Algunos autores definen a la precariedad laboral como el resultado de las transformaciones en el mercado de trabajo, que surgen a partir de la situación que viven los subocupados y ocupados con escasa calificación, con bajos ingresos, suspensiones, despidos, reducción salarial, etcétera; vulnerando los derechos de los trabajadores al grado de legalizar formas precarias de inserción laboral.

En el caso de las trabajadoras del hogar, es innegable la precariedad laboral que enfrentan ya que no poseen un contrato, ni prestaciones sociales (seguro médico, vacaciones, aguinaldo, etc) y el sueldo que reciben en la mayoría de los casos no es alto. Sin embargo, hasta hace varios años, nadie cuestionaba estas condiciones de trabajo dado que siempre había sido así.

Pero en la actualidad, se ha visto que las condiciones de trabajo se han deteriorado, en más sectores, dando lugar a tareas mal pagadas, prolongación de las jornadas de trabajo o la creciente contratación de trabajadores de tiempo parcial y sin un contrato.

La precariedad da lugar a la desprotección del trabajador, empleos inestables y salarios precarios con una tendencia a la contratación temporal en lugar de una contratación de planta.

Dicha precariedad tiene una relación directa con la pobreza, por ello, es indispensable crear un marco legal que, sin llegar a una sobreregulación, permita garantizar los derechos básicos de las trabajadoras del hogar.

El marco legal debe tomar en cuenta que es urgente que México ratifique el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya que en dicha norma se señalan medidas específicas para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar. Este Convenio ya ha sido ratificado por 25 países. Esto permitiría concretar la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley de Seguridad Social con la finalidad de reconocer sus derechos y que los patrones adquieran las mismas obligaciones que las demás profesiones.

Esta última afirmación parecería algo muy osado, ya que el sector de las trabajadoras del hogar había permanecido invisible durante mucho tiempo, en lo que respecta a las prestaciones sociales, lo cual en muchos casos había conducido a muchos abusos, por ello, el cambio en la legislación parece ser un buen paso, aunque en la práctica es necesario revisar sus resultados o avances.

VII.- Hipótesis

Con las reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social por medio de las cuales se garantizan los derechos laborales de las trabajadoras del hogar se da un paso importante al respeto a sus derechos y a la mejoría en las condiciones de trabajo.

VIII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis

Características principales del trabajo doméstico y de las trabajadoras domésticas

El trabajo del hogar o trabajo doméstico es una actividad digna. Por trabajo doméstico se debe entender "el trabajo que realiza una trabajadora o un trabajador doméstico en uno o varios hogares" (*Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, núm. 189 de la OIT, 2011). No obstante, esta definición excluye las múltiples tareas que puede considerar dicha actividad: como son las tareas que van desde la limpieza de una casa, hasta la preparación de alimentos, así como el lavado y planchado de las prendas de cada uno de los integrantes de la familia; pero también quehaceres relacionados con el cuidado de algunos de estos integrantes: niños, niñas, enfermos, personas discapacitadas o adultos mayores, principalmente; porque en ocasiones, hay que cuidar hasta animales domésticos. Incluso, habrá hogares que necesiten trabajo de jardinería o de vigilancia de la propia casa donde los trabajadores laboren. Sin embargo, el citado Convenio de la OIT aclara que para ser realmente considerada una trabajadora o un trabajador doméstico, se debe establecer una relación de trabajo a cambio de un pago, y de esto, se exentan las actividades que se realizan solamente de manera esporádica.[1] Además, dicho Convenio especifica que el empleador puede ser uno de los miembros de la familia a la cual proporciona sus servicios la trabajadora o el trabajador doméstico. También puede ser una agencia o empresa que emplea a dichos empleados que los pone a disposición de los hogares que los soliciten.[2]

En México, la LFT dedica el capítulo XIII, Título Sexto, para detallar las condiciones laborales de las personas dedicadas a este trabajo. El Artículo 331 de dicha Ley define a este grupo de personas como quienes "prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia".[3] Pero las circunstancias en las que se da cada una de estas actividades, suelen ser distintas como se podrá ver más adelante.

Las personas dedicadas a este tipo de trabajo constituyen el 1.7% del total del empleo en todo el mundo (aproximadamente 55 millones de personas). No obstante, esta realidad es distinta para regiones como América Latina y el Caribe (ALC), donde esta proporción se eleva hasta el 7.6%. Un hecho muy relevante para esta fuerza de trabajo es que, a nivel mundial, el 83% de quienes componen dicha fuerza son mujeres y solamente el 17% hombres.

---

[1] Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016), *El trabajo doméstico en México: la gran deuda social*, México, 152 p.

[2] Organización Internacional del Trabajo –OIT (2016*), Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas*, Documentos de Política de Protección Social, Documento 16, Ginebra, Suiza, 92 p.

[3] CEBOLLADA, M. (2016), *Las personas trabajadoras del hogar remuneradas en México: perfil sociodemográfico y laboral*, México, SEGOB – CONAPRED, 28 p.

Pero este último dato está aún más marcado en ALC, donde las mujeres representan el 93% de dicha fuerza. Por lo menos este caso es más sonado para países como México y Brasil.[4] No es casual que muchas mujeres de estas naciones opten por esta oportunidad de empleo, por las facilidades que les reporta el desarrollarla, si bien se da mayormente en condiciones de precariedad. En México, de acuerdo con el INEGI (2015), existen más de dos millones de trabajadoras y trabajadores del hogar que reciben una remuneración por su trabajo. Esta cifra no es nada pequeña, ya que significa casi el 5% de la población ocupada del país.[5]

El trabajo doméstico remunerado es una de las actividades más feminizadas del país, ya que se da en una relación de 9 trabajadoras domésticas por cada 10 trabajadores dedicados a dicha actividad. ¿Será esta una de las razones por las que es uno de los trabajos más subvalorados? Por no decir que es uno de los más denigrados a pesar de lo útil y valioso que es tener una casa limpia y en orden. En realidad, toda esta estigmatización y subvaloración que padece el trabajo doméstico y lo relacionado con los cuidados del hogar, es producto de una visión fincada en el menosprecio que presenta profundas raíces culturales en México. No sólo por las tareas agobiantes que incluye, en su mayor parte, sino por la poca estima que se le concede a quienes desarrollan estas labores: se trate de las propias trabajadoras domésticas, o de mamás que se quedan a trabajar en el hogar o hijas que participan de estos esfuerzos, que, aunque no son remuneradas, se les recuerda porque también están subvaloradas. La cuestión es que principalmente son mujeres las que están a cargo de estas actividades tan vilipendiadas y no estimadas (por los varones, principalmente); pero muy necesarias y extrañadas, sobre todo cuando no se hacen o no se han podido realizar. Ahora bien, la subvaloración de este tipo de labores también responde al preconcepto muy difundido en el país de que es una actividad que no requiere especialización ni habilidad o calificación alguna, y por ello, no merece una retribución económica relevante.[6] Este punto se analizará adelante con más detalle.

Este grave error conceptual y cultural, coloca a las personas dedicadas al trabajo del hogar en situaciones de elevada vulnerabilidad y fuerte discriminación, principalmente por carecer de derechos laborales, por lo que no existen los contratos ni los beneficios de la seguridad social, mucho menos posibilidades de vacaciones pagadas ni ahorro ni pensión. Incluso, en algunos casos, se les obliga a desempeñar jornadas superiores a las ocho horas diarias; y aún más, la ley nacional en la materia no penaliza a nadie si obliga a laborar hasta 12 horas por día a sus empleadas o empleados domésticos, además de negarles cualquier

[4] Ibid, p. 6.
[5] Ibid.
[6] Instituto Nacional de las Mujeres – INMUJERES (2018), *Cuadernillo. Trabajadoras del Hogar Remuneradas en México*, México, 20 p.

derecho con el que debería contar, por lo menos hasta 2019 en que se da cierto cambio.

Esto se puede ver en el Artículo 333 de la LFT, ya que las empleadas y empleados domésticos que habitan en el lugar donde prestan sus servicios, deben disfrutar de un descanso mínimo diario de hasta nueve horas consecutivas, así como un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas que desarrollan (LFT, 1970, reforma 22-06-2018).[7] En total, son personas que cumplen 12 horas de trabajo con 12 horas de descanso. Son muchas horas de trabajo, con una paga de alrededor del 40% de los salarios medios en el mundo y sin acceso a prestaciones sociales,[8] salvo la seguridad social obligatoria para quienes están de planta; pero que a partir de abril de 2019 se ampliará, tras la prueba piloto que realizará el IMSS para incorporar más personal dentro de la seguridad social que atiende esta institución.

En ese sentido, hasta antes de esta fecha, solo el 2.6% de las trabajadoras y trabajadores domésticos se podían considerar formales, en virtud de que sólo este porcentaje de personas trabajadoras contó con el apoyo de sus patrones para acceder al IMSS y al ahorro para el retiro (Afore). Esta cifra tan baja es resultado de la disposición que prevalecía en la Ley del Seguro Social hasta esa fecha, donde se indicaba que la inscripción de las personas trabajadoras del hogar remuneradas al IMSS, debiera ser voluntaria y donde también se cancelaba toda posibilidad para que estas personas pudieran incorporarse al Infonavit.[9] Es evidente que el número de patrones que decidió, de manera voluntaria, incorporar a su personal doméstico, es muy reducido.

Sin embargo, no pueden negarse las complicaciones que conlleva el dotar de formalidad a este sector de la economía, dadas las características que posee. No obstante, tampoco puede negarse que las personas que lo forman presentan una fuerte necesidad de contar con las ventajas que brinda dicha formalidad.

Ciertamente no es sencillo que las personas trabajadoras y trabajadores remunerados del hogar en el país obtengan el derecho a la seguridad social, en virtud de que se rigen por medio de tres diferentes mecanismos de contratación y que se mencionan a continuación, si bien más adelante se plantean alternativas adecuadas para consagrar este derecho:

• Trabajadoras/trabajadores del hogar de entrada por salida el mismo día que laboran (bajo un horario pactado), con un solo patrón y en un solo domicilio.

• Trabajadoras/trabajadores de entrada por salida pero con varios patrones y varios domicilios.

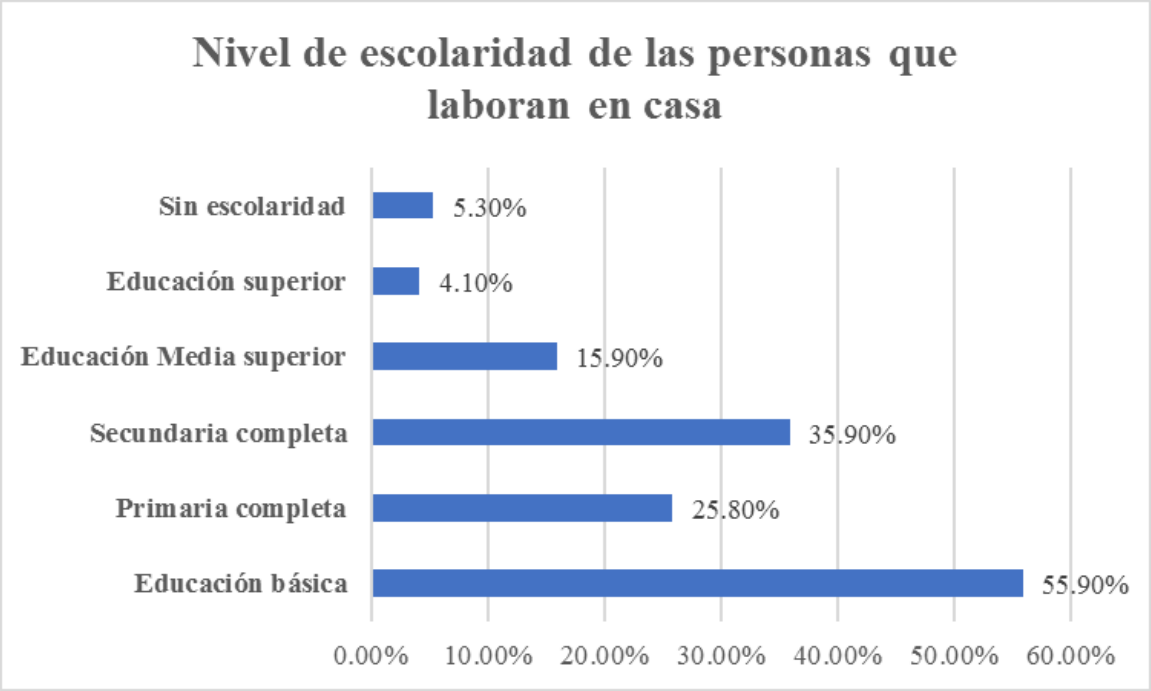
[7] Cif. en INMUJERES (2018), op cit, p. 6.

[8] Ibid, p.7. Por lo tanto, la reforma en la materia ha establecido que la jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias y, cuando ocurra esto, se considerarán como horas extras. Ver en Galván, M. (2019), "'Un acto de justicia': Esta es la reforma que reconoce el trabajo doméstico", en *Expansión política* del 23 de abril de 2019, disponible en página web https://politica.expansion.mx/congreso/2019/04/23/un-acto-de-justicia-esta-es-la-reforma-que-reconoce-el-trabajo-domestico

[9] CEBOLLADA, M. (2016), op cit, pp. 8-9.

• Trabajadoras/trabajadores del hogar de planta. Viven y trabajan en la misma casa.

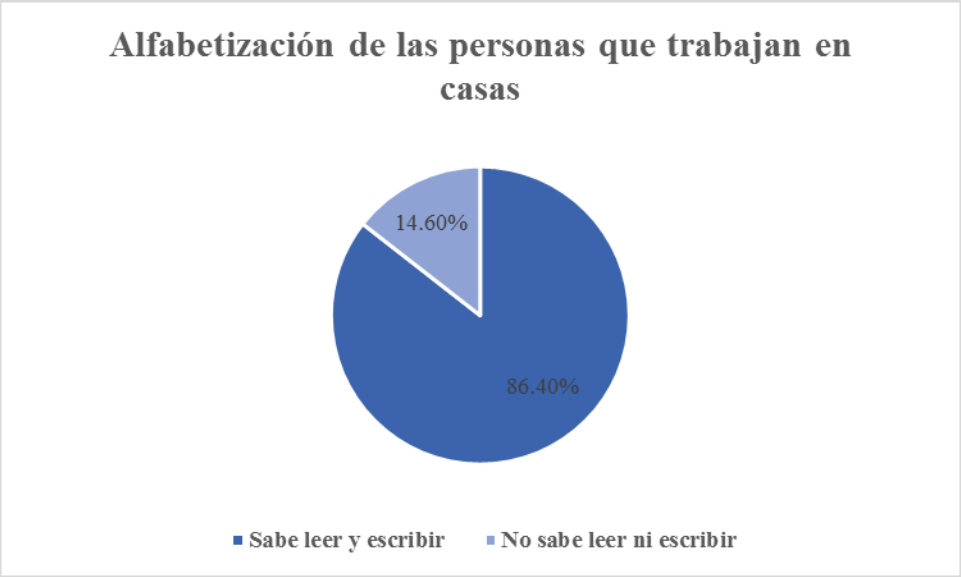
Según la Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS) 2017, 4.8 millones de mujeres de 18 años y más realizaron trabajo en un hogar, el año previo a la entrevista.[10] Mientras que la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para el primer trimestre de 2018 señala que en México 2.3 millones de personas se dedican al trabajo del hogar remunerado y el 92% es mujer (INEGI 2018). Respecto al nivel de escolaridad, los datos arrojan la siguiente información:



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS) 2017

Respecto a la alfabetización, lo que se observa es que ya la mayoría saber leer y escribir, lo cual ha sido un factor clave para luchar por condiciones laborales más dignas.

[10] Ciertamente con la ENADIS se puede visualizar y en los hechos permite conocer de primera mano la situación en la que se encuentran las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas, prácticamente se excluyen a los varones dentro de dicha encuesta. La ENADIS constituye un paso importante para que se reconozca primero, y luego se corrijan las condiciones de amplia desventaja social y económica en la que viven y laboran este grupo de personas.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS) 2017

En una encuesta realizada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación se encontró que un tercio de las trabajadoras del hogar (36%) comenzó a trabajar siendo menor de edad; lo cual las pone aún más en desventaja respecto a la defensa de sus derechos y es alarmante que una de cada cinco (21%) lo hizo entre los 10 y los 15 años, lo cual no está permitido (Conapred 2015)[11]. Como habría de esperarse, en esa misma encuesta se encontró que el 96% de las trabajadoras del hogar no contaba con un contrato escrito que especificara sus actividades. Las razones que se dan para aceptar este tipo de trabajo y estas condiciones son: la necesidad económica y factores asociados a la marginación y la pobreza (escaso logro educativo y falta de oportunidades).

El ser indígena o hablar una lengua indígena siempre había sido un factor adicional de mayor vulnerabilidad y lo que se observa es que esta cifra se ha reducido ya que en la actualidad sólo el 8.2% de las mujeres trabajadoras del hogar de 18 años y más hablan alguna lengua indígena.

Respecto al estado conyugal, un poco más de la mitad de las mujeres se encuentran casadas o en unión libre y cerca de la tercera parte (27.2%) estuvieron alguna vez unidas; por lo que en el tercer caso, el ingreso que perciben es el único del hogar.

Existen tres modalidades de empleo en casa:

-Personas trabajadoras del hogar de entrada por salida con un solo patrón. Con horario de entrada y salida en el mismo día y que laboran en un solo domicilio.

[11] Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [Conapred] (2015). "El trabajo doméstico. Análisis y estudios cuantitativos sobre las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas"

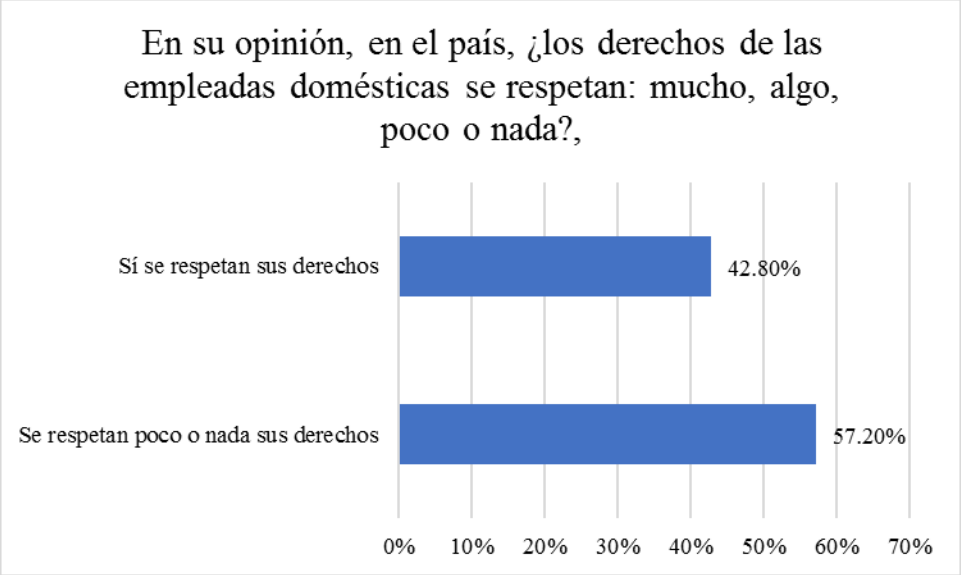
-Personas trabajadoras del hogar de entrada por salida con varios patrones. Varias horas a la semana en varios domicilios.

-Personas trabajadoras del hogar de planta. Viven y trabajan en la misma casa (Cebollada, 2016).

Respeto de derechos

Las condiciones de discriminación y vulnerabilidad que viven las trabajadoras del hogar representan limitantes importantes para el ejercicio y goce de sus derechos.

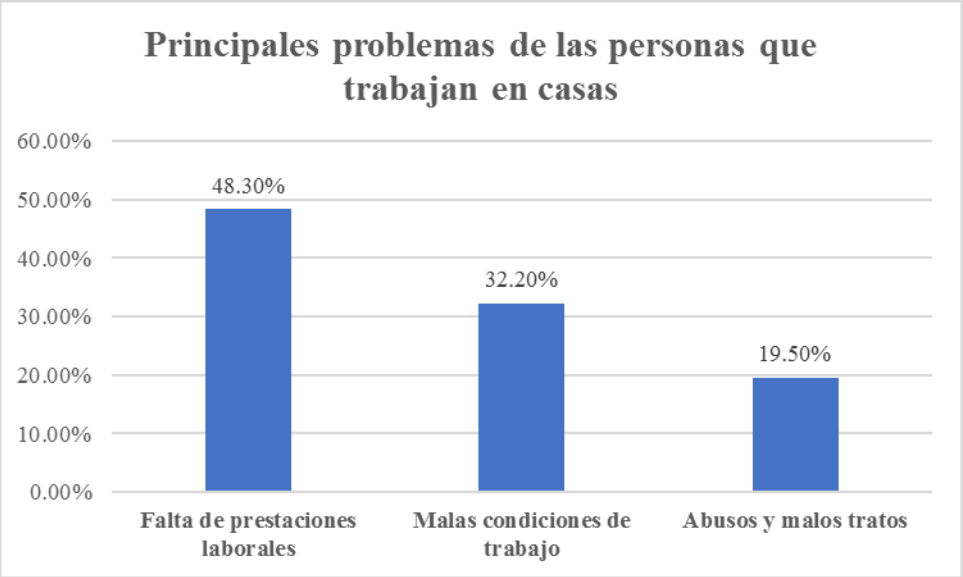
Ante la pregunta: En su opinión, en el país, ¿los derechos de las empleadas domésticas se respetan: mucho, algo, poco o nada?



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS) 2017

Sin duda, el principal reto que enfrentan las trabajadoras del hogar es la fata de prestaciones sociales, tal y como se muestra en la siguiente gráfica:

Problemáticas de las trabajadoras del hogar remuneradas (Percepción)



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS) 2017

En el caso de las personas adultas mayores, el principal reto fue el maltrato o abuso de su empleador(a).

Prestaciones laborales

Los datos de la ENADIS 2017 muestran que solamente el 2.3% de las trabajadoras del hogar, en 2016, firmó un contrato laboral, mientras que las que tienen entre 30 y 59 años de edad, el porcentaje sube ligeramente a(2.8% y cae a 1.4% para las jóvenes de 18 a 29 años; el sector menos protegido es el de las mujeres de 60 años y más, ya que el porcentaje es de 0.7 por ciento. Otro dato que llama la atención es que sólo una de cada diez trabajadoras del hogar (12.3%) cuenta con una o más prestaciones laborales (aguinaldo, vacaciones, seguro médico o seguro social); las que menos cuentan con prestaciones son las jóvenes (11.0%).

En el caso de las trabajadoras de planta, es decir, quienes duermen en casa de donde laboran, los datos de la ENADIS 2017, muestran que 13.7% de las trabajadoras no comía los mismos alimentos que la familia para la cual trabaja o trabajaba y solamente la mitad de ellas tenían un baño para su uso exclusivo (55.2%), además, el 28.0% de las entrevistadas trabajaban más de ocho horas diarias.

En cuanto a los requerimientos de salud, tanto las trabajadoras que duermen en la casa en la que trabajan como las que no, 68.3% señalaron que ellas mismas o un familiar cubrieron los gastos de consulta y medicamentos la última vez que estuvieron enfermas y solamente el 9.0% de ellas, reportaron que sus empleadores los cubrieron.

Entre otras cuestiones, este tipo de situaciones son las que contribuyen a precarizar las condiciones de vida de estas trabajadoras, cuyos bajos ingresos se ven ,uy castigados al tener que recurrir a consultas con particulares y adquirir medicamentos por lo regular más costosos que lo que se encuentran o es posible obtener en las instituciones públicas de salud.

Discriminación hacia las trabajadoras del hogar

La ENADIS 2017 también señala que a este sector es quien más se le ha negado sin justificación algún derecho básico en los últimos cinco años, como por ejemplo: los servicios de salud o medicamentos; la atención en alguna oficina de gobierno; la entrada en algún establecimiento comercial, la falta de acceso a programas sociales o la oportunidad de trabajar u obtener un ascenso, así como obtener un préstamo de vivienda o por medio de una tarjeta de crédito.

Lo peor de esta situación es que algunas leyes del Estado mexicano permiten la discriminación contra las trabajadoras del hogar, ya que, en la Ley de Seguridad Social, por ejemplo, se establece en el artículo 12 que la afiliación de las trabajadoras del hogar al IMSS es voluntaria, a diferencia de lo que ocurre con las ocupaciones formales.

Además, la LFT (en su artículo 333) especifica nueve horas de descanso diario y tres horas de descanso entre actividades matutinas y vespertinas, por lo que se les puede imponer jornadas de hasta 12 horas. Sobre este punto hay distintos planteamientos para reducir dicha jornada, pero no ha sido todavía el elemento principal que lleve a modificar los preceptos jurídicos que afectan a este tipo de trabajadoras y trabajadores.

De acuerdo con cifras publicadas por el INEGI, con datos del primer trimestre de 2015, a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico, se señala que el trabajo del hogar remunerado en México se caracteriza por estar mal remunerado ya que el 70% de las empleadas recibe como máximo dos salarios mínimos por día[12] y más de 30% no recibe un salario mínimo al día, si bien es cierto, algunos grupos de este sector de trabajadores puede obtener ingresos mayores, aunque más bien representan la minoría.

De la cobertura voluntaria a la cobertura obligatoria

La OIT estima que, del total de 67 millones de personas trabajadoras domésticas del mundo, más de 60 millones no cuentan con cobertura de seguridad social. De un total de 163 países incluidos en un estudio, sólo 70 de ellos (el 43 por ciento) contempla alguna previsión para la cobertura legal de seguridad social que prevé el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).

[12] Calculado con datos de salario mínimo para la Ciudad de México en 2015 que se situaba en $ 70.10 pesos M.N. Para 2017 el salario mínimo era de $ 80.04 pesos M.N.

Como era de esperarse, las mayores brechas en materia de cobertura de la seguridad social del trabajo doméstico se concentran en los países en desarrollo, sin embargo, es precisamente en: Asia y América Latina donde se concentra el 68 por ciento del trabajo doméstico del mundo.

La experiencia internacional ha demostrado que la afiliación voluntaria es ineficaz, prueba de ello, es que México y El Salvador son los únicos que la tienen o tenían y presentaban las tasas más bajas de afiliación; por lo que es necesaria la obligatoriedad, aunque se considere compleja debido a: el carácter atípico de la ocupación, ya que se realiza en un lugar privado que no puede inspeccionarse, no existe un contrato en la mayoría de los casos, en algunos casos las trabajadoras se encuentran en situación migratoria irregular, los patrones no conocen sus obligaciones o no quieren cumplir la ley, entre otras razones.

Finalmente, el 5 de diciembre de 2018 inicia el proceso para ampliar la obligatoriedad para que los y las trabajadoras domésticas en México reciban la seguridad social en condiciones de igualdad, ya que en esa fecha la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación avala el proyecto que dispone la inconstitucionalidad del artículo 13 de la Ley del Seguro Social, por ser lesivo a los derechos humanos de dichos trabajadores.[13] Asimismo, el 1° de abril de 2019 inicia una prueba o programa piloto para incorporar a las y los trabajadores domésticos al IMSS. Dicha prueba, abonará a favor de que un buen número de trabajadoras y trabajadores del hogar en México, puedan garantizar su derecho a la salud y seguridad social. Inclusive, podrán tener como beneficiarios posibles de este nuevo derecho a su cónyuge o concubina (rio), según sea el caso; a sus hijos, y aún a su padre y madre. La cobertura es amplia porque incluye servicios médicos y hospitalarios, apoyos farmacéuticos, atención obstétrica y para incapacidades, así como pensión por invalidez y vida. Además de un fondo para retiro y prestaciones sociales como velatorios y guarderías.[14] Todo ello detona las posibilidades para formalizar a este sector de la economía e iniciar las posibilidades de salir de la precarización.

Este programa, sin embargo, funcionará bajo unas reglas de operación con una cláusula que permite suspenderlo si no es "financieramente viable", de acuerdo a las reglas de operación que el IMSS publicó en el Diario Oficial.[15]

---

[13] Vergara, R. (2018), "Suprema Corte ordena dar seguro social a trabajadoras domésticas; el IMSS acata", en *Proceso*. Recuperado de https://www.proceso.com.mx/562634/suprema-corte-ordena-dar-seguro-social-a-trabajadoras-domesticas

[14] Gobierno de México – Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) 2019a, *Programa piloto: incorporación de las personas trabajadoras del hogar*, México, material de difusión.

[15] Altamirano, C. (2019), "Programa piloto del IMSS para trabajadoras del hogar, en riesgo si no es financieramente viable", en *Animal Político* del 31 de marzo de 2019, disponible en https://www.animalpolitico.com/2019/03/programa-piloto-imss-trabajadoras-hogar/

Al menos esto observa en el Acurdo número Cuatro de dichas reglas, como se señala a continuación:

"Se instruye a la Dirección de Incorporación y Recaudación [del Instituto] para que lleve a cabo la instrumentación de las presentes Reglas y determine las condiciones y fechas en que iniciará la implementación de la prueba piloto a que hace referencia el punto Segundo de este Acuerdo, en la circunscripción territorial y durante el periodo que ésta estime pertinente en función del propósito de dicha prueba; la cual deberá resultar viable desde el punto de vista financiero para el Instituto. La Dirección de Incorporación y Recaudación deberá presentar a este Órgano de Gobierno un informe sobre el resultado de la prueba piloto, en el mes inmediato siguiente al de su implementación y en el mes inmediato siguiente a la conclusión del mismo, quedando a su cargo la estricta viabilidad financiera del programa piloto, debiendo suspender el programa piloto en caso de inviabilidad financiera del mismo".[16]

Si se da o no esta viabilidad, sólo podrá confirmarse tras 18 meses de funcionamiento y puesta en prueba. En caso de ser viable, se podrá concretar la reforma a la Ley del Seguro Social que hace obligatoria la afiliación de las empleadas del hogar.[17] Más adelante se mencionan algunas dificultades que podrían poner en riesgo no sólo la viabilidad financiera de dicho programa sino también trabas de otro tipo, por lo que es pertinente reforzarlo o adecuarlo para que se convierta en una verdadera oportunidad de apoyo para este sector de la economía, así como en una política pública que realmente incida en el bienestar y en la calidad de vida de dichas empleadas.

Ahora bien, para incorporarse a este programa ¿cuál es la documentación que deben entregar las trabajadoras domésticas y qué requisitos se solicitan para ello?

• Que las trabajadoras domésticas obtengan su NSS (Número de Seguridad Social).[18]

• Que las mismas soliciten su aseguramiento.

• Que asimismo indiquen su salario mensual.[19]

---

[16] Gobierno de México – Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) 2019b, "Acuerdo ACDO.AS2.HCT.300119/53.P.DIR y su Anexo Único, relativo a las Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social", en *Diario Oficial de la Federación* del 29 de marzo de 2019.

[17] Turrent Hegewisch, R., T. Martínez Aviña, L. Acedo Ung y H. Garciamarín Hernández (2019), *Seguridad social para personas trabajadoras del hogar en México: una propuesta*, Conferencia Interamericana de Seguridad Social Cuadernos de Políticas para el Bienestar, Año 1, Núm. 1, abril de 2019, México.

[18] El trámite de afiliación al IMSS, que es lo que permite a los y las trabajadoras del hogar obtener su NSS, se puede realizar desde la página www.imss.gob.mx. En el apartado *sitios de Interés* se encuentra la pestaña para ingresar al programa piloto. En su defecto, los o las trabajadoras del hogar pueden acudir en forma directa a la ventanilla de la subdelegación del IMSS que les quede más cerca de su hogar. No es necesario que el empleador acuda con los o las trabajadoras, sino que basta con que éste proporcione su Clave Única de Registro de Población (CURP). Ver Juárez, B. (2019), en *El Economista* del 1o de abril de 2019, disponible en página web https://www.eleconomista.com.mx/finanzaspersonales/Asi-se-podran-afiliar-al-IMSS-las-trabajadoras-del-hogar-20190401-0080.html

• Que señalen si trabajan con uno o más patrones y cuántos días laboran con cada uno de ellos. Si éste es el caso, se calculará la proporción correspondiente a cubrir por cada patrón.[20]

• Que generen la línea de captura para pagar y realicen el pago del mes por adelantado, dentro de los 20 primeros días de cada mes, ya que el aseguramiento procede una vez realizado el pago para el mes siguiente.[21]

• Que se registren en la clínica que les corresponde, para tener acceso a los servicios que presta la misma.

Es muy importante reconocer que este sistema de pagos no es ajeno a lo que sucede con los demás empleados o trabajadores de México que se encuentran incorporados a la economía formal, mediante un esquema tripartito. Por lo tanto, los empleadores de trabajadoras del hogar deberán aportar una cuota mensual al IMSS, además del salario que le pagan a éstos, sin importar si trabajan en su casa por día, pero están de planta y pernoctan allí, o están de planta pero no pernoctan en dicho domicilio. Asimismo, las trabajadoras del hogar deben aportar un porcentaje de esa cuota y el Estado, otra más.

Características de la cobertura obligatoria para las trabajadoras domésticas

El 23 de abril de 2019, el Senado de la República aprobó en forma unánime el dictamen que reforma la LFT y la Ley del Seguro Social (con 112 votos a favor de 128 posibles), lo cual permite regularizar el trabajo doméstico remunerado, mismo que está conformado por más de 2.2 millones de personas (INEGI), 90% de las cuales son mujeres.[22]

---

[19] Al inscribirse los o las interesados, deben informar cuánto ganan mensualmente. A continuación, el sistema electrónico que acompaña el programa calcula cuánto le corresponde pagar a cada patrón, por lo que dicho sistema produce un par de documentos: uno es el formato de inscripción que se compone de dos recibos de pago, uno para el patrón y otro para el trabajador, los cuales deben firmar. Un documento más que genera el sistema es la línea de captura, mismo que permite pagar las cuotas en el banco o portal bancario. Al respecto se incluyen algunos ejemplos de los posibles montos que generaría este sistema de cuotas: un salario mínimo = $904.22 de cuota; 1.5 UMAS (Unidades de Medida y Actualización) = $994.96; 2 = $1,154.22; 3 = $1,472.81; 4 = $1,829.41; 5 = $2,186.01; 6 = $2,186.01; 7 = $2,899.20; 8 = $3,255.77; 9 = $3,612.40; 10 = $3,968.96; 15 = $5,751.97; 20 = $7,534.95; 25 = $9,317.91. Es muy importante señalar que el IMSS desechó el requisito de inscripción al Servicio de Administración Tributaria (SAT) para facilitar el pago de las cuotas patronales. Ver en Gobierno de México – IMSS (2019), op cit y Juárez, B. (2019), op cit.

[20] En caso de laborar para distintas personas, los y las trabajadoras del hogar deberán ingresarán el nombre, CURP y domicilio de cada una de estas personas y señalar cuánto les paga cada quien. En Juárez, B. (2019), op cit.

[21] El patrón o patrones deben estar atentos para proporcionar a sus trabajadoras, la cuota que le o les corresponde pagar durante los primeros 20 días del mes. Ibid.

[22] Una vez aprobado dicho dictamen en el Senado, fue turnado a la Cámara de Diputados para ser avalado, cosa que llevó a cabo dicha cámara proponiendo eliminar del citado dictamen el fijar la percepción de estas trabajadoras en menos de dos salarios mínimos y al dejar de promover la inspección de hogares. Ver en Canchola, A y H. Jimenez (2019), "Diputados avalan seguridad social para trabajadoras del hogar", en *El Universal* del 30 de abril de 2019, disponible en https://www.eluniversal.com.mx/nacion/politica/diputados-avalan-seguridad-social-para-trabajadoras-del-hogar

Asimismo, con dicho dictamen se reconocen y aun se garantizan los derechos laborales básicos de las personas dedicadas a esta actividad como es tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, prima vacacional, pago de días de descanso, salario mínimo y cobertura de seguridad social (incluyendo la protección durante la maternidad) aguinaldo y cualquier otra prestación que se estipule entre las partes. Todo lo cual, permitirá establecer mejores condiciones laborales para estas personas.

Este conjunto de reformas determina, asimismo, que el trabajo del hogar se regule mediante un contrato por escrito orientado por la legislación nacional en la materia. Dicho contrato, debe incluir en forma mínima: nombre y apellidos del empleador así como de la persona trabajadora del hogar; dirección del lugar de trabajo habitual; fecha de inicio del contrato o de inicio de labores y el rango de tiempo que tendrá.

El empleador se encuentra obligado a registrar el contrato que celebre con su trabajador/trabajadora ante la autoridad laboral competente. El contrato que se elabore no podrá diferir de lo ya mencionado en el caso de mujeres migrantes dedicadas a este tipo de labor, pues estas personas enfrentan condiciones de vulnerabilidad aún mayores a las que habitualmente enfrentan las otras personas dedicadas a esta actividad.

Esta disposición que aprobó el Senado también considera un límite de edad para los y las trabajadoras del hogar como es que no se permita la contratación de menores de 15 años, y en caso de tratarse de adolescentes mayores a esta edad, el patrón sólo podrá fijar jornadas no mayores a seis horas diarias y/o 36 horas semanales. En igual sentido, se establece que no se puede contratar adolescentes mayores de 15 años que no hayan logrado concluir, al menos, con su educación secundaria. Tampoco se podrá contratar a adolescentes que presten servicios a una sola persona empleadora y que tenga que residir en el mismo lugar donde cumple con sus labores.[23] Este último punto conlleva razones de seguridad para las adolescentes, pues son altamente vulnerables a situaciones de acoso, en caso de ser varones sus patrones.

[23] Coordinación de Comunicación Social del Senado de la República (2019), "Aprueban por unanimidad reforma que otorga derechos laborales a trabajadoras del hogar", Boletín Número-1755, 23 de abril de 2019, disponible en página http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/44612-aprueban-por-unanimidad-reforma-que-otorga-derechos-laborales-a-trabajadoras-del-hogar.html.

A fin de cuentas, esta reforma garantiza los derechos laborales para las trabajadoras del hogar porque clarifican el tipo de labor que deben realizar; la retribución a la que tienen derecho y cómo se calcula ésta, así como la regularidad que tendrán para recibirla;[24] la cantidad de horas que deben trabajar; el derecho de contar con vacaciones pagadas al menos una vez al año y los tiempos para suspender actividades, en forma diaria y/o semanal; la provisión de alimentos y posibilidades de pernocta, en su caso; además de las condiciones que incluye el fin de la relación laboral, entre otros aspectos. Asimismo, se establece la prohibición de no solicitar constancia o prueba de no embarazo en el momento de la contratación. Tampoco se dispondrá el despido de una trabajadora del hogar que se encuentre embarazada, porque se alegará que se trata de un caso de discriminación. En general, por medio de este dictamen se propiciará que deje de existir cualquier tipo de discriminación dentro de esta relación de trabajo.

Impacto social de la cobertura obligatoria para las trabajadoras domésticas

Hasta el mes de junio de 2019, el programa piloto de referencia recibió 12 mil solicitudes, pero sólo a la mitad de éstas se les ha podido dar seguimiento mediante el pago de cuotas, de acuerdo con el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), dadas las dificultades que presenta el programa, en cuanto al sistema, primero para afiliar a las trabajadoras y segundo para la captación de cuotas.

Por ejemplo, existen trabajadoras que acuden a trabajar a distintos sitios; ello implica juntar el dinero que le corresponde como paga por parte de cada uno de sus patrones, debido a que el sistema opera mediante un pago único mensual. En caso de que alguno de los patrones no desee asegurarla, puesto que es un programa voluntario y a prueba, ella no tiene ninguna forma de obligarlo.[25] Incluso, se pueden dar casos en los que una persona trabaje en seis y aún en siete casas distintas, pero cada uno de estos patrones se tienen que poner de acuerdo para dar de alta a dicha persona ante el IMSS. Sin embargo, si uno o más patrones no quieren involucrarse, no se les puede obligar.

La propia página web del IMSS responde en su sección de preguntas frecuentes que en el hipotético caso de que se tengan cuatro empleadores, si dos de ellos no quieren pagar la cuota para poder acceder a la seguridad social, "La prueba piloto es voluntaria, por tanto no se puede obligar en este momento al

[24] La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos será la encargada de fijar los sueldos que deben recibir este tipo de trabajadoras que, por ningún motivo, llegará a ser de menos de dos salarios mínimos vigentes.

[25] Arteta, I. (2019), "Estos trámites frenan el registro de trabajadoras del hogar en el IMSS", en *Animal Político* del 1º de agosto de 2019, disponible en https://www.animalpolitico.com/2019/08/patrones-trabajadoras-hogar-pagos-cuotas-imss/

empleador a cubrir la cuota", es como se responde.[26]

Lo cierto es que los patrones todavía pueden poner fin a la relación de trabajo sin la menor responsabilidad, dentro de los siguientes 30 días tras haber iniciado el servicio de labor doméstica,[27] de ahí que en ese sentido los patrones continúen con *el sartén en la mano*. Hasta el momento en que las personas trabajadoras domésticas estén inscritas en el sistema de seguridad social, es entonces que los patrones están obligados a pagar las cuotas. Asimismo, quedan obligados a tratar bien a sus trabajadoras; y de igual manera, están obligados a proveerles, si fuere el caso, de un sitio para su pernocta en condiciones de comodidad, seguridad e higiene; una provisión de alimentos adecuados y suficientes, así como las mejores condiciones de trabajo para la trabajadora.

Por otro lado, no es menos importante la complicación referida a que los o las trabajadoras tengan que recolectar la cantidad o cantidades que le corresponde aportar a cada patrón, en virtud de que el sistema de registro arroja un único recibo en el que se incluye el total a pagar.

Esta dificultad técnica debe ser resuelta de otra manera, pues implica un desgaste adicional para las empleados o empleados domésticas, ya que además de recolectar las cuotas, deben pagarlas en el banco, lo cual implica tiempo.

En la opinión de Marcelina Bautista, una de las fundadoras del SINACTRAHO, uno de los aspectos que tiene que mejorar el programa es la generación del recibo único, sobre todo en aquellos casos (que son muy comunes para las trabajadoras del hogar) en los que existe más de un patrón y que no sea tarea de ellas el tener que ir a pagarlo siempre, sino que los patrones también se vean involucrados,[28] salvo que exista acuerdo entre las partes sobre un mecanismo que garantice su pago. En la sección de propuestas se sugieren algunas alternativas.

Asimismo, cabe la posibilidad de que existan trabajadoras domésticas que se afilien al IMSS sin el consentimiento o conocimiento de sus patrones, por lo que esto puede afectar la relación laboral de las dos partes. Es recomendable que siempre exista comunicación entre las trabajadoras del hogar y sus patrones para que estos últimos no se desliguen de la obligación legal de afiliar a dichas personas al IMSS. Por otra parte, es conveniente instrumentar mecanismos que permitan generar descuentos por parte de los patrones a causa de las ausencias de las personas dedicadas al trabajado doméstico, lo cual llega a ser una práctica

[26] Ver en página web http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/preguntas
[27] Juárez, B. (2019), op cit.
[28] Altamirano, C. (2019), op cit.

común en algunas de ellas,[29] pero cuidando de no propiciar abusos por parte de los patrones al querer extender estos descuentos por otra clase de motivos.

Independientemente de estas dificultades, en opinión de algunos representantes del Senado, la citada reforma estructural en materia laboral y de seguridad social que tiene como propósito beneficiar a las trabajadoras del hogar, se ajusta a las recomendaciones internacionales que se han venido dando en la materia y al Convenio 189 de la OIT. Por tanto, a raíz de dicha reforma se puede advertir el siguiente impacto social:

- Mejoría en la calidad de vida de 2.3 millones de trabajadoras del hogar, así como de sus dependientes económicos, que tendrán acceso a los siguientes servicios:

  Acceso a servicios médicos y hospitalarios.

  Atención obstétrica.

  Derecho a incapacidad.

  Pensión por invalidez y vida.

  Fondo para el retiro.

  Prestaciones sociales como guarderías y velatorios.

- Beneficio directo para 9 millones 400 mil personas (INEGI) en materia de seguridad social, que constituyen los familiares de las trabajadoras del hogar, para un total de 11 millones de personas en México beneficiadas, una cifra un poco menor al 10% de la población total del país, con una calidad de vida diferente.[30]

No obstante, será hasta al final de los 18 meses de prueba piloto (septiembre de 2021) que podrá verse con mayor precisión cómo se verá reducida la cifra de 96% de trabajadoras dedicadas al hogar que están empleadas en esta actividad, pero sin contrato laboral. Para ese entonces, es previsible que el número de trabajadoras del hogar que cuenten con un contrato se incremente de manera sensible. Dicha contratación deberá hacerse por escrito y deberá incluir la dirección del lugar donde la trabajadora desempeña sus ocupaciones habituales; además de la fecha exacta en que inicie dicho contrato, entre otros aspectos.[31]

Así que, en palabras de la senadora Xóchitl Gálvez del PAN, el cambio propiciado en materia de seguridad social para las trabajadoras del hogar "constituye un primer paso para que, a futuro, millones de mexicanos

[29] Ver en http://wradio.com.mx/programa/2019/04/11/martha_debayle/1555009597_185611.html
[30] Coordinación de Comunicación Social del Senado de la República (2019), op cit.
[31] Galván, M. (2019), "op cit.

tengan los beneficios laborales que marca la ley".[32]

Solamente hay algunos elementos que deben ser reforzados o ajustados para que este mecanismo de apoyo al sector de las trabajadoras del hogar, se convierta en una buena práctica y constituya la política de Estado a seguir en este y otros sectores de la economía abocados a las tareas de limpieza, ya no sólo en el hogar sino también en empresas y oficinas tanto públicas y privadas donde viven condiciones laborales muy desfavorables y una cada vez mayor precarización de sus condiciones generales de vida.

[32] Ibid.

Propuestas

- Difundir en forma amplia y clara, en todos los medios posibles, los derechos y obligaciones actualizados de las personas trabajadoras del hogar, así como de sus respectivos patrones;
- Facilitar el registro de estas personas trabajadoras para su incorporación al IMSS, contando con la asesoría suficiente para ello, incluida la asistencia a sus centros de trabajo que corresponde a los hogares en donde laboran;
- Generar mecanismos de inscripción al IMSS más flexibles para trabajadoras del hogar, los cuales podrían corresponder a módulo ubicados en sitios o espacios públicos a los que acuden con regularidad estas empleadas: centros comerciales, mercados, parques, etcétera;
- Se requiere informar ampliamente a los patrones sobre las restricciones que existen para dar de alta a un trabajador.
- Formular una política de contribuciones diversificadas para la seguridad social, que contemple situaciones especiales de los empleadores, como pueden ser empleadores de la tercera edad, que se encuentren en situación de vulnerabilidad por recibir bajos ingresos y que no podrán dar de alta a su personal doméstico, o deberán contar con un apoyo de parte del propio IMSS;
- Facilitar la emisión de los recibos de pagos de cuotas para que no tengan que realizarse siempre en los bancos o portales de bancos, sino también en los módulos de inscripción que se generan para la inscripción de las trabajadoras;
- Cuando una trabajadora cuente con más de un patrón, se sugiere generar aplicaciones para que pueda acumularse el pago de las cuotas en forma electrónica y la trabajadora se encargue de reunir todos los pagos;
- Fortalecer la viabilidad financiera del programa mediante donaciones y apoyos de fundaciones y particulares interesados en dar su apoyo al mismo;
- Promover la formalización de este tipo de empleo mediante políticas de asesoría y capacitación que dignifiquen la labor, incluyendo la capacitación del programa para la incorporación de las trabajadoras a la seguridad social y a todos los nuevos mecanismos o instrumentos que se generen, de ser el caso;
- Dejar muy en claro que el máximo de horas que puedan trabajar estas trabajadoras sea de 8, y cualquier número de horas más que se laboren, deberán ser consideradas horas extras, sin rebasar un total de 12. Esta situación debe quedar claramente establecida en la LFT;

- Favorecer la formulación y la puesta en práctica de códigos de conducta a nivel de los hogares y de las familias que cuenten con este tipo de apoyo laboral, para que no sea discriminado el personal que desempeña dichas funciones;
- Facilitar el acceso a los hijos e hijas de los empleados y empleadas del hogar a las guarderías del IMSS por medio de mecanismos menos rígidos que les permitan dejar a las o los pequeños únicamente los días que acuden a trabajar;
- Vincular los servicios de consulta al IMSS con ventanillas de atención para posibles casos de acoso sexual a las empleadas por parte de empleadores involucrados en el tema;
- Crear mecanismos de atención y cuidados especiales para adolescentes que prestan este tipo de actividades, favoreciendo la adecuada y constante comunicación con sus progenitores;
- Adecuar los mecanismos que favorezcan la obligatoriedad de los patrones para apoyar a sus empleados y/o empleadas domésticas para realizar actividades escolares en caso de que así lo deseen y requieran, con el fin de superarse;
- Trabajar en remuneraciones competitivas para este tipo de trabajadoras domésticas respecto de otras ocupaciones;
- Establecer, de acuerdo con la LFT, los criterios donde puede aplicar el pago en especie (alimentos, ropa, entre otras) para estas trabajadoras.

IX.- Conclusiones y nueva agenda de investigación

De acuerdo, a la información proporcionada en el presente documento, existe evidencia de que con las reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social por medio de las cuales se garantizan los derechos laborales de las trabajadoras del hogar se da un paso importante al respeto a sus derechos y a la mejoría en las condiciones de trabajo.

Es claro que la reforma propuesta para incorporar a las trabajadoras del hogar al régimen de seguridad social apenas comienza a dar su fruto. Los resultados que se presenten no van a ser espectaculares de entrada, en virtud de que es un tema que por años estuvo sin cambios.

Sin embargo, es loable que se esté instrumentando un programa piloto para la incorporación de personal doméstico al IMSS, que ya se ha citado ampliamente, y que al final de su vigencia se medirá la fuerza del mismo, pero a la mitad del camino deben ser incorporados algunos mecanismos o refuerzos que le permitirán caminar sin muchas dificultades hasta la meta trazada. Lo que implicaría un mecanismo de mejora continua como cualquier mecanismo administrativo lo requiere.

El reconocimiento de la labor doméstica es un acto de justicia y de consideración en materia de derechos humanos para un importante sector de la población mexicana. No puede ni debe ser un parche ni un mecanismo improvisado. Tampoco es deseable lesionar a patrones que, en algunos casos, se trata de personas con ingresos apenas un poco mayores a los de sus empleados, por lo que debe tomarse muy en serio la flexibilidad para algunos casos. Algunos de ellos tan vulnerables como sus empleados, siendo el caso de personas de la tercera edad o discapacitados entre otros posibles.

El programa piloto, una vez más citado, arrojará saldos positivos y negativos, de las dos vetas se deben considerar las enseñanzas pertinentes para desarrollar una política más clara y contundente en la materia. En otras latitudes del planeta, respondiendo a las recomendaciones de la OIT, se vienen instrumentando acciones que han surgido como parte de la realidad de cada país.

A México le falta aprender mucho al respecto, en especial, a brindar un mejor trato a un personal tan valioso y que permite generar una adecuada calidad de vida en muchos hogares del país. Por ello, no deben separarse las cuestiones técnicas de las de tipo cultural, para que el producto o política que se genere, sea la más adecuada.

X.- Bibliografía

ALTAMIRANO, C. (2019), "Programa piloto del IMSS para trabajadoras del hogar, en riesgo si no es financieramente viable", en *Animal Político* del 31 de marzo de 2019, disponible en https://www.animalpolitico.com/2019/03/programa-piloto-imss-trabajadoras-hogar/

ARTETA, I. (2019), "Estos trámites frenan el registro de trabajadoras del hogar en el IMSS", en *Animal Político* del 1º de agosto de 2019, disponible en https://www.animalpolitico.com/2019/08/patrones-trabajadoras-hogar-pagos-cuotas-imss/

CANCHOLA, A y H. Jimenez (2019), "Diputados avalan seguridad social para trabajadoras del hogar", en *El Universal* del 30 de abril de 2019, disponible en https://www.eluniversal.com.mx/nacion/politica/diputados-avalan-seguridad-social-para-trabajadoras-del-hogar

CEBOLLADA, M. (2016), *Las personas trabajadoras del hogar remuneradas en México: perfil sociodemográfico y laboral*, México, SEGOB – CONAPRED, 28 p.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN [Conapred] (2015). "El trabajo doméstico. Análisis y estudios cuantitativos sobre las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas".

COORDINACIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL DEL SENADO DE LA REPÚBLICA (2019), "Aprueban por unanimidad reforma que otorga derechos laborales a trabajadoras del hogar", *Boletín* Número-1755, 23 de abril de 2019, disponible en página http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/44612-aprueban-por-unanimidad-reforma-que-otorga-derechos-laborales-a-trabajadoras-del-hogar.html.

GALVÁN, M. (2019), "'Un acto de justicia': Esta es la reforma que reconoce el trabajo doméstico", en *Expansión política* del 23 de abril de 2019, disponible en página web https://politica.expansion.mx/congreso/2019/04/23/un-acto-de-justicia-esta-es-la-reforma-que-reconoce-el-trabajo-domestico

GOBIERNO DE MÉXICO – INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS) 2019a, *Programa piloto: incorporación de las personas trabajadoras del hogar, México, material de difusión*.

_____ 2019b, "Acuerdo ACDO.AS2.HCT.300119/53.P.DIR y su Anexo Único, relativo a las Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social", en *Diario Oficial de la Federación* del 29 de marzo de 2019.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES – INMUJERES (2018), *Cuadernillo. Trabajadoras del Hogar Remuneradas en México*, México, 20 p.

JUÁREZ, B. (2019), "Así se podrán afiliar al IMSS las trabajadoras del hogar", en *El Economista* del 1o de abril de 2019, disponible en página web https://www.eleconomista.com.mx/finanzaspersonales/Asi-se-podran-afiliar-al-IMSS-las-trabajadoras-del-hogar-20190401-0080.html

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT (2016), *Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas, Documentos de Política de Protección Social*, Documento 16, Ginebra, Suiza, 92 p.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2016), *El trabajo doméstico en México: la gran deuda social*, México, 152 p.

INEGI et al (2018), *Encuesta Nacional de Discriminación 2017* (ENADIS), México, 185 p.

TURRENT HEGEWISCH, R., T. Martínez Aviña, L. Acedo Ung y H. Garciamarín Hernández (2019), Seguridad social para personas trabajadoras del hogar en México: una propuesta, Conferencia Interamericana de Seguridad Social Cuadernos de Políticas para el Bienestar, Año 1, Núm. 1, abril de 2019, México.

VERGARA, R. (2018), “Suprema Corte ordena dar seguro social a trabajadoras domésticas; el IMSS acata”, en Proceso. Recuperado de https://www.proceso.com.mx/562634/suprema-corte-ordena-dar-seguro-social-a-trabajadoras-domesticas

Sitios web

http://wradio.com.mx/programa/2019/04/11/martha_debayle/1555009597_185611.html
http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/preguntas