

Temas estratégicos 102

MARZO
2022



Actualidad del trabajo doméstico remunerado en México: Origen y surgimiento del Programa Piloto para la Incorporación de las Personas Trabajadoras del Hogar al Régimen Obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social.¹

Históricamente, el trabajo doméstico remunerado en México ha sido una de las ocupaciones con menor cobertura en la seguridad social al estar excluida del régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y dejar a discreción del empleador(a) la decisión de afiliar a la o el trabajador. Sin embargo, en diciembre de 2018, al resolver un amparo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) determinó que las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social que avalaban esa situación resultaban inconstitucionales y discriminatorias, por lo que ordenó al IMSS poner en marcha, durante 18 meses, una prueba piloto con el fin de diseñar y ejecutar un régimen especial de seguridad social para este sector que les garantizara el acceso a los cinco seguros dispuestos en la Ley del Seguro Social, rompiendo así con una tradición jurídica de más de 50 años que justificaba legalmente su exclusión. En este primero de dos Reportes de Temas Estratégicos relacionados con el tema del trabajo doméstico remunerado en México, se abordan los pormenores del litigio que derivó en la histórica sentencia de la SCJN y se analiza el diseño, implementación, evaluación y resultados reportados por el IMSS durante los primeros 18 meses de operación del Programa.

Esquema 1. Síntesis de los principales eventos relacionados con el surgimiento del Programa Piloto.



Fuente: Elaboración propia.

¹ Este Reporte está basado en la tesis doctoral del autor titulada "Aplicación del modelo teórico de las coaliciones promotoras a las políticas públicas sobre trabajo doméstico remunerado: El caso de la primera fase del Programa Piloto para la Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar al Régimen Obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social (abril 2019-octubre 2020)". El texto preliminar de dicha investigación puede consultarse en: <https://bit.ly/34NvkGg>.

TEMAS ESTRATÉGICOS NO. 102

**ACTUALIDAD DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN MÉXICO:
ORIGEN Y SURGIMIENTO DEL PROGRAMA PILOTO PARA LA INCORPORACIÓN DE LAS
PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR AL RÉGIMEN OBLIGATORIO DEL INSTITUTO
MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.**

DR© INSTITUTO BELISARIO DOMÍNGUEZ, SENADO DE LA REPÚBLICA

Donceles 14, colonia Centro, alcaldía Cuauhtémoc, 06020 México, Ciudad de México

Distribución gratuita. Impreso en México.

Números anteriores de Temas Estratégicos:

<http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/handle/123456789/1867>

INTRODUCCIÓN

Históricamente el trabajo doméstico remunerado se ha caracterizado por ser una de las ocupaciones con menor cobertura en los sistemas de seguridad social a nivel global. La propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que alrededor de 90% está legalmente excluido de la seguridad social debido a su naturaleza “atípica”: la actividad se realiza en un hogar privado, lo que dificulta su control e inspección; las y los trabajadores laboran con frecuencia para más de un empleador(a); se presenta una alta rotación laboral; el salario en especie es habitual; existe una alta irregularidad en los ingresos percibidos; y las relaciones laborales generalmente no están pactadas en un contrato. Aunado a lo anterior, está asociado con prácticas discriminatorias sociales y jurídicas, así como con elementos socioculturales que generan una infravaloración de esta actividad (OIT, 2016, p. 11).

La OIT (2019) estima que al menos 67 millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado a nivel mundial. Constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran entre los grupos personas trabajadoras con mayor vulnerabilidad que laboran para hogares privados y con frecuencia no tienen condiciones de empleo claras, por lo que suelen ser excluidos del alcance de la legislación laboral. Además, sus ingresos son inferiores al salario promedio, sus jornadas laborales son extensas y no tienen garantizado ni un día de descanso semanal. En ocasiones también están expuestos a abusos físicos, mentales y sexuales o a restricciones de la libertad de movimiento, y es común que sean víctimas de actos de discriminación en virtud de su sexo, raza y/o casta.

México no es ajeno a la realidad mundial. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional

de Estadística y Geografía (INEGI), al cuarto trimestre de 2019 (octubre-diciembre)², habían 2,336,518 personas dedicadas a esta actividad, un 4.7% más con respecto al mismo periodo del año anterior. Dicha cifra es equivalente al 4.1% del total de ocupados a nivel nacional (Población Económicamente Activa) y, dados los bajos niveles de cobertura en el IMSS, es contabilizada como una ocupación informal, representando el 7.5% del total del empleo informal (INEGI, 2020). Desde 2009 el total de personas trabajadoras del hogar supera los 2 millones (Rodríguez, 2018, p. 33) y, entre 2005 y 2018, la población ocupada de mujeres (sin contar a las trabajadoras del hogar) creció 30%, mientras que la población de mujeres dedicadas al trabajo doméstico remunerado aumentó 31%, lo que indica que, por cada dos mujeres que ingresaron a la población ocupada, una lo hizo como trabajadora del hogar (Turrent et. al, 2019, p. 23).

La legislación laboral y de seguridad social vigente en México respaldaba legalmente la exclusión de las personas trabajadoras del hogar del régimen obligatorio del IMSS, pues la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social estipulaba que “voluntariamente podrían ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio” (véase: Cámara de Diputados, 2009, p. 4). Mientras el régimen obligatorio abarca los cinco seguros que contempla la Ley del Seguro Social (véase esquema 2) y dispone que las y los patrones están obligados a registrarse e inscribir a sus trabajadores(ras) al IMSS en un plazo no mayor de cinco días y a notificar sobre las cuotas obrero-patronales bajo penas y sanciones por incumplimiento u omisión, el acceso al régimen voluntario depende esencialmente de la voluntad de la o el interesado en acceder a la seguridad social o de una decisión discrecional por parte del empleador(a).

² Si bien la ENOE más reciente data del tercer trimestre de 2021 (julio-septiembre) y contabilizó a 2,123,195 personas trabajadoras del hogar (véase: INEGI, 2021, p. 14), la razón para considerar las cifras correspondientes al cuarto trimestre de 2019 es porque ante la irrupción de la pandemia por COVID-19 y el cierre de negocios no esenciales, el INEGI suspendió el levantamiento de la ENOE en abril de 2020 y, en su lugar, diseñó una Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE). A partir de julio de 2020, se reanudó el levantamiento de la ENOE, aunque con ajustes en la metodología (entrevistas cara a cara y telefónicas), por lo que se denominó “ENOE Nueva Edición” (véase: INEGI, 2021a). Asimismo, el Programa Piloto fue diseñado con base en los datos disponibles al cuarto trimestre de 2019 y, durante la contingencia sanitaria, miles de personas trabajadoras del hogar fueron despedidas o “descansadas” (enviadas a casa sin goce de sueldo), por lo que en este Reporte de Temas Estratégicos se utilizará dicha cifra, al ser la más precisa, previo a la pandemia.

Esquema 2. Seguros comprendidos en la Ley del Seguro Social.

- 1**

Riesgos de trabajo

 - Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicio de hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia, y rehabilitación atención médica por accidente o enfermedad de trabajo y pago de incapacidades.
- 2**

Enfermedades y maternidad

 - Asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria. Para el trabajador o su familia. Incapacidades por enfermedad general.
- 3**

Invalidez y vida

 - Invalidez: cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesional.
 - Muerte del trabajador o del pensionado por invalidez.
- 4**

Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

 - Se ahorra para la pensión por estos tres conceptos en la cuenta individual del trabajador, que se abre en la AFORE que elija el trabajador
- 5**

Guarderías y prestaciones sociales

 - Servicio de guardería para los hijos desde 43 días de nacido hasta 4 años.
 - Acceso a prestaciones como centros vacacionales o velatorios.

Fuente: Elaboración propia con información de IMSS (2020).

La incorporación voluntaria al régimen obligatorio no garantiza el mismo paquete de prestaciones que el obligatorio, pues únicamente comprende los seguros de invalidez y vida; y, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, mientras que excluye a las y los trabajadores del seguro de guarderías y prestaciones sociales, así como del pago (prestaciones en dinero) correspondiente a las licencias de maternidad, enfermedad o accidentes laborales (incapacidades), en tanto que la atención del seguro de enfermedades y maternidad está sujeta a restricciones al aseguramiento (no se permite la afiliación de personas con ciertos padecimientos) y a tiempos de espera para la atención médica.

Si bien en los últimos años se han introducido sendas reformas legislativas para eliminar distinciones legales que afectan a grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad, el caso de las personas trabajadoras del hogar merece particular atención, ya que aún se encuentra en ciernes. Recién el pasado 23 de febrero, las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos Segunda del Senado de la República aprobaron por unanimidad el dictamen que reforma la Ley del Seguro Social para reconocer los derechos laborales de quienes se dedican al trabajo doméstico remunerado (véase: Senado, 2022). Con ello, se dio

Tabla 1. Comparativo de los regímenes obligatorio y voluntario de afiliación al IMSS.

	Seguro de Enfermedades y Maternidad		Seguro de Riesgos de Trabajo		Seguro de Invalidez y vida		Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez			Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales	
	PE*	PD**	PE*	PD**	Invalidez	Vida	R	C	V	PS	Guarderías
Trabajadoras (es) sujetos a aseguramiento del régimen obligatorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Trabajadoras (es) del hogar	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓		

*PE=Prestaciones en especie: Atención médica farmacéutica y hospitalaria; **PD=Prestaciones en dinero: Pago de incapacidades y pensión; R= Retiro; C= Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; PS= Prestaciones Sociales.

Fuente: IMSS (2020b, p. 8).

un importante paso en el proceso iniciado el 5 de diciembre de 2018, cuando la SCJN resolvió el amparo 9/2018 interpuesto por una trabajadora del hogar que laboró durante 57 años en un hogar privado y demandó su inscripción retroactiva ante el IMSS y el pago de prestaciones. En su sentencia, el máximo tribunal del país declaró la inconstitucionalidad de la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social y destacó que esa disposición resultaba violatoria del derecho humano a la seguridad social en igualdad de condiciones y perpetuaba la discriminación por género dado que perjudicaba de manera desproporcionada a las mujeres, a pesar de redactarse en términos neutrales (véase: SCJN, 2018).

En consecuencia, la SCJN notificó al IMSS sobre la resolución y le ordenó implementar dentro de un “plazo prudente” (primer semestre de 2019) un programa piloto que tuviera como finalidad diseñar y ejecutar un régimen especial de seguridad social para las personas trabajadoras del hogar, que, a su vez, entregara facilidades administrativas que permitieran cumplir de manera sencilla y clara las obligaciones patronales (SCJN, 2018a). En otras palabras, el nuevo régimen debía ser obligatorio y tomar en cuenta las particularidades de esta actividad, por ejemplo, que las relaciones laborales generalmente no están pactadas en un contrato y que las y los trabajadores suelen laborar por días u horas y/o tener más de un patrón(a).

Así, el Programa Piloto para la Incorporación de las Personas Trabajadoras del Hogar al Régimen Obligatorio del IMSS (Programa Piloto de aquí en adelante) arrancó el 1 de abril de 2019 a nivel nacional, aunque su presentación oficial fue el 31 de marzo en el marco de la conmemoración del Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar. Con su puesta en marcha, el IMSS ofreció por primera vez una modalidad de aseguramiento de carácter “prepago”, la cual consiste en que aquellos trabajadores que acrediten el pago de las respectivas cuotas durante los primeros 20 días naturales de un mes, tendrán acceso al mes siguiente a los servicios y prestaciones establecidos en el régimen obligatorio, cuya cobertura incluye los cinco seguros dispuestos en la Ley del Seguro Social (véase esquema 2).

Esta iniciativa gubernamental marcó un hito en la lucha por la visibilidad y dignificación de las cerca de 2.4 millones de personas trabajadoras del hogar que contabiliza el INEGI, pues ningún programa previo había planteado incorporarlas al régimen obligatorio de seguridad social en igualdad de condiciones que el resto de las y los trabajadores. Empero, al ser una prueba piloto, la afiliación continuará siendo de carácter voluntario, en tanto el Congreso de la Unión no lleve a cabo las reformas necesarias que plasmen en la ley la obligatoriedad de afiliarlas. Mientras tanto, si bien, se derogó la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social que estipulaba la afiliación voluntaria, en la práctica continuará vigente en tanto no se

aprueben “las iniciativas legales que con mayor detalle definirán en su momento los aspectos de supervisión, inspección, salarios mínimos por oficio, así como las formalidades administrativas que se consideren necesarias para lograr la certidumbre y plena efectividad que se requiere, [por lo que el patrón(a) únicamente tiene la obligación de] garantizar la atención médica y los gastos por concepto de sepelio” (Cámara de Diputados, 2019, p. 141). Cabe recalcar que la reciente aprobación del dictamen para reformar la Ley del Seguro Social en el Senado representa el primer paso en esa dirección y se espera que sea sometido a votación del Pleno durante el actual periodo ordinario de sesiones.

El objetivo de este Reporte de Temas Estratégicos consiste en explicar el origen y surgimiento del Programa Piloto desde el fallo de la SCJN acontecido en diciembre de 2018, hasta el fin de su primera fase (1 de abril de 2019 a 31 de octubre de 2020)³, cuando se habían afiliado 27,640 trabajadores y trabajadoras, cifra equivalente a poco más del 1% del total de personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado a nivel nacional (IMSS, 2020a). La razón de dicho corte temporal obedece a que en el corto plazo se publicará otro reporte enfocado en la segunda fase iniciada en noviembre de 2020, toda vez que las Reglas de Operación sufrieron cambios de forma y de fondo para facilitar los trámites y desplazar al empleador(a) la obligación de hacer los trámites de afiliación de la o el trabajador y el pago de cuotas. De esa manera, será

posible visualizar y comparar de mejor manera los cambios y resultados en el transcurso de la fase 1 a la fase 2.

Cabe recalcar que, con base en las recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), quienes realizan trabajo doméstico de manera remunerada prefieren que se les designe con el término “trabajadoras y trabajadores del hogar”, para reivindicar su actividad económica productiva, pues consideran que las palabras “doméstico” y “doméstica” tienen algunas connotaciones despectivas en ciertos sectores de la sociedad (Ugalde, Bellón y Bello, 2015, pp. 39-40). No obstante, es oportuno tener presente que a nivel internacional se utilizan los términos “trabajo doméstico” y “trabajadores domésticos”, por lo que en este reporte deben entenderse como sinónimos de “personas trabajadoras del hogar” pues se emplearán cuando se haga referencia a estudios o acuerdos suscritos en el seno de la OIT, de acuerdo con sus propias directrices:

“Tomando en cuenta la diversidad de la terminología legal utilizada en español por parte de los Miembros, la Conferencia considera que [...]el término “trabajadora o trabajador del hogar” es sinónimo de “trabajadora o trabajador doméstico”; por lo que el término “trabajo del hogar” no contradice lo establecido por la OIT” (OIT, s.f.).

SITUACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN MÉXICO

El trabajo doméstico remunerado no reúne las condiciones mínimas para considerarse como trabajo digno o decente, pues aún con la segunda fase del Programa en marcha, el marco jurídico y las políticas públicas para atender las necesidades del sector han sido insuficientes para garantizar su acceso a la seguridad social. Diversos estudios académicos atribuyen la precariedad laboral de esta ocupación a la conjunción de al menos tres factores estructurales: 1) una legislación discriminatoria en términos de derechos y garantías para ejercerlos;

2) una falta de voluntad política del Ejecutivo y del Legislativo para incluir en su agenda la mejora de los derechos de este sector; y, 3) las condiciones en las que se desarrolla el propio trabajo, que implican dispersión de los centros de trabajo, de la población trabajadora, escasa organización y poca visibilidad del problema (véase: Cebollada, 2017, pp. 15-16).

En México, al igual que en América Latina, el trabajo doméstico ha experimentado numerosos cambios sociodemográficos. Hasta hace

³ Aunque entre el 1 de abril de 2019 y el 31 de octubre de 2020 transcurrieron 19 meses, en realidad se contabilizan como 18, pues, si bien el Programa arrancó el 1 de abril, su vigencia comenzó un mes después, ya que se determinó que quienes cubrieran la cuota correspondiente entre el 1 y el 20 de abril, podrían acceder a los servicios que brinda el IMSS a partir del primer día de mayo (véase: IMSS, 2020b, p. 10).

tres décadas, la mayoría de las personas trabajadoras del hogar eran mujeres jóvenes de zonas rurales que migraban a la ciudad en busca de mejores oportunidades, provenían de hogares en condiciones de pobreza y una alta proporción era analfabeta o contaba con un grado de escolaridad muy bajo. En su mayoría vivían en la casa de sus empleadores(ras) (“de planta”) y se retiraban de la fuerza de trabajo al constituir su propia familia. En contraste, hoy en día, la mayoría provienen de zonas urbanas y no son jóvenes, trabajan puertas afuera (“entrada por salida”) y tienen su propia familia. Hace dos décadas una de cada cinco laboraba y dormía en el domicilio del empleador(a), pero actualmente esa proporción ha disminuido hasta una de cada 20, lo que refleja un importante cambio sociodemográfico puesto que permite discernir la extensión de la jornada laboral y las y los trabajadores tienen mayor posibilidad de crear una vida propia al no estar inmersos en la vida íntima y doméstica de los patrones(as) (Goldsmith, 2014, p. 169). Las tareas y los conocimientos necesarios para el trabajo doméstico también han evolucionado y se han complejizado debido a la incorporación de equipos tecnológicos electrónicos y computacionales en los hogares (Valenzuela, 2012, p. 61).

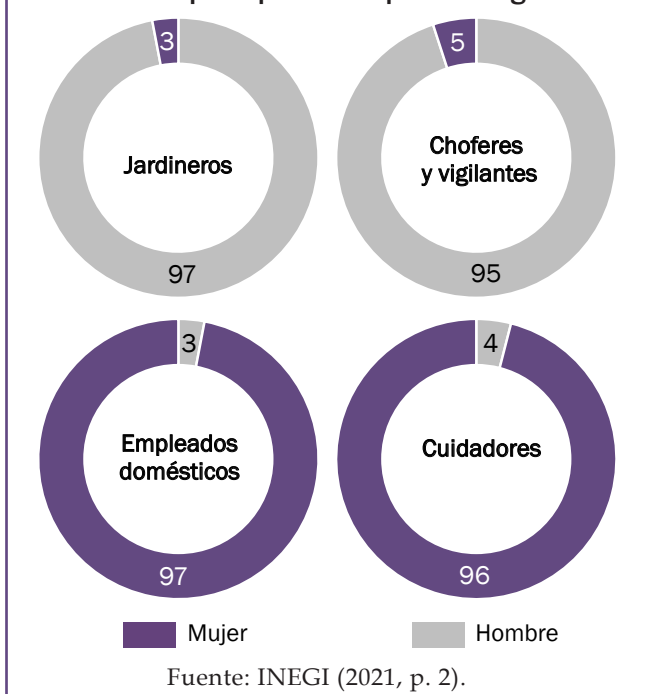
El trabajo doméstico remunerado es un fenómeno predominantemente femenino y urbano. 9 de cada 10 trabajadores son mujeres y 80.9% laboran en localidades urbanas (Gobierno de la República, 2016, p. 55). Dentro de la categoría ocupacional de “trabajo doméstico remunerado”, el INEGI considera a: “empleados y cocineros domésticos”; “cuidadores de niños, personas ancianas o enfermas en casas particulares”; “jardineros, lavanderos y planchadores domésticos”; y, “choferes, vigilantes y porteros en casas particulares”. Se estima que 96% de los ocupados en esta actividad son informales y 70% carecen de prestaciones laborales (INEGI, 2021b, p.1). Cabe recalcar que, quienes reciben alguna prestación como, por ejemplo, vacaciones o aguinaldo, suele ser por voluntad de su empleador(a).

Esta ocupación tiene mayor significancia para la población femenina, ya que corresponde a 9% de las mujeres en la Población Económicamente Activa, pero para los hombres es menos del 1%. Las categorías ocupacionales que la componen están claramente diferenciadas según el sexo: mientras las mujeres se ocupan en actividades de limpieza y de orden, cuidado de personas, cocinar, lavar y planchar, entre los hombres predominan las actividades de jardinería, conducción de vehículos y vigilancia.

El trabajo doméstico remunerado es una de las ocupaciones con mayor proporción de empleo informal. 96% de las personas ocupadas en esta actividad pertenecen al sector informal. De ellas, 9 de cada 10 son informales; 3% son informales por cuenta propia y 0.7% son informales con percepciones no salariales. Estas personas perciben ingresos mensuales promedio de \$3,300 pesos. Los hombres (\$4,200) obtienen en promedio \$1,000 pesos más que las mujeres (\$3,200). Esto se relaciona con que las ocupaciones donde predominan los hombres como la jardinería, vigilantes y choferes, tienen en promedio mayores ingresos mensuales.

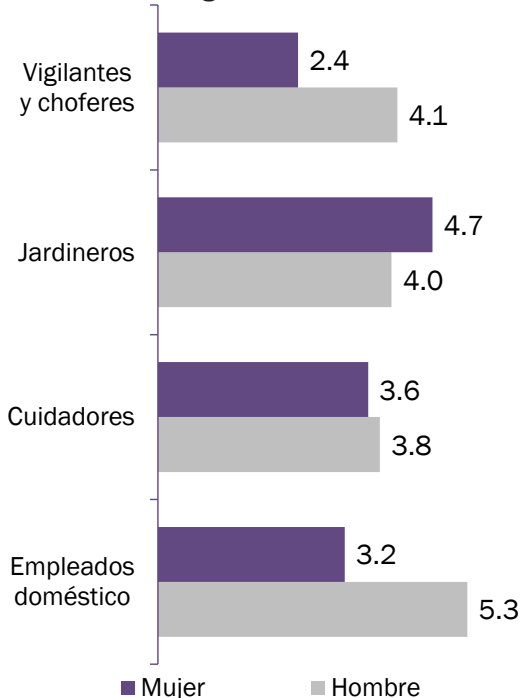
76.6% de estas personas perciben un ingreso de dos salarios mínimos o menos, siendo el principal grupo quienes obtienen de 1 a 2 salarios mínimos (42.5%). Además, la legislación vigente permite el pago en especie de hasta 50% del ingreso, lo que resulta más alto de los estándares recomendados por la OIT, según los cuales no debe rebasar el 33%.

Gráfica 1. Distribución porcentual de la población de 15 años y más ocupada en trabajo doméstico remunerado por tipo de ocupación según sexo⁴.



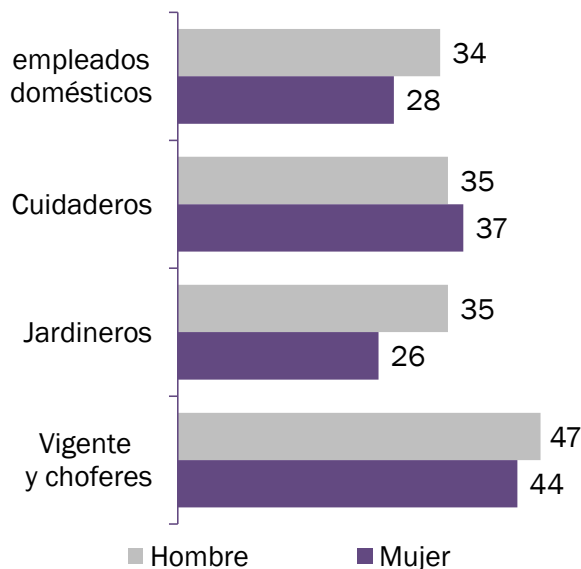
⁴ Nota: La categoría “empleados domésticos” incluye lavanderos(as) y planchadores(as) y cocineras(os) domésticos.

Gráfica 2. Ingreso mensual promedio de la población de 15 años y más ocupada en trabajo doméstico por tipo de ocupación según sexo⁵.



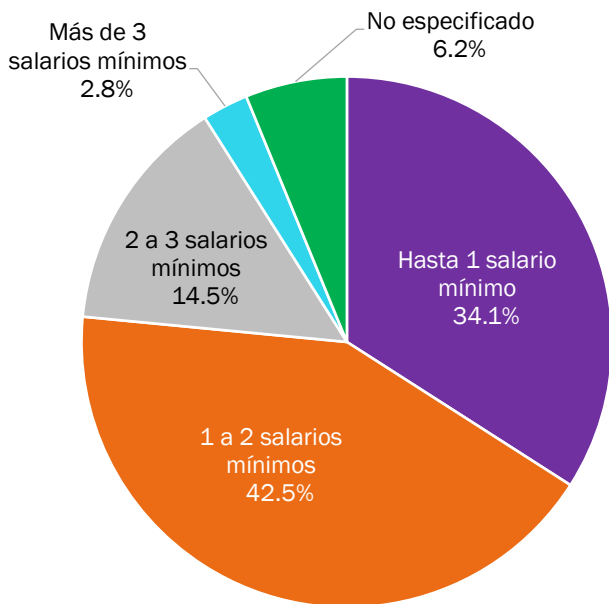
Fuente: INEGI (2021, p. 3).

Gráfica 4. Promedio de horas trabajadas de la población ocupada en trabajo doméstico por tipo de ocupación⁶.



Fuente: INEGI (2021, p. 3).

Gráfica 3. Distribución porcentual de las y los trabajadores domésticos por nivel de ingreso.



Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2017, p. 6).

Una persona en labores de trabajo doméstico remunerado trabaja en promedio 30 horas por semana. Los hombres trabajan en promedio 10 horas más que las mujeres (39 vs 29). Por tipo de ocupación, quienes fungen como choferes y vigilantes cumplen jornadas semanales más largas y en promedio trabajan 46 horas semanales, en tanto que las personas empleadas domésticas son quienes menos horas en promedio trabajan a la semana con 28. Las mujeres trabajadoras del hogar merecen especial atención en cuanto a horarios y jornadas laborales, pues dado que la mayoría trabajan “puertas afuera” (entrada por salida), poco más de la mitad (53.7%) laboran cinco o seis días por semana y una de cada tres (34.3%) trabajan menos de cuatro días. En cuanto a las horas dedicadas a sus actividades, una importante proporción tienen una jornada semanal de 24 horas o menos (37.1%), aunque al decir de Goldsmith (2014, p. 175) no queda claro si esta situación sea producto de una falta de demanda por sus servicios o por la carga de trabajo doméstico y cuidado en sus propias casas.

Seis entidades federativas concentran cerca de la mitad del total de personas trabajadoras del hogar: Estado de México (15.3%), Ciudad de México (9.7%), Veracruz (7.6%), Jalisco (6.1%), Puebla

5 Nota: La categoría “empleados domésticos” incluye lavanderos(as) y planchadores(as) y cocineras(os) domésticos.

6 Nota: La categoría “empleados domésticos” incluye lavanderos(as) y planchadores(as) y cocineras(os) domésticos.

(5.9%) y Guanajuato (4.6%). En contraste, Baja California Sur (0.6%), Campeche (0.7%), Colima (0.7%), Nayarit (0.9%) y Aguascalientes (0.9%) son los estados con menor número de personas dedicadas a esta labor (véase gráfica 5).

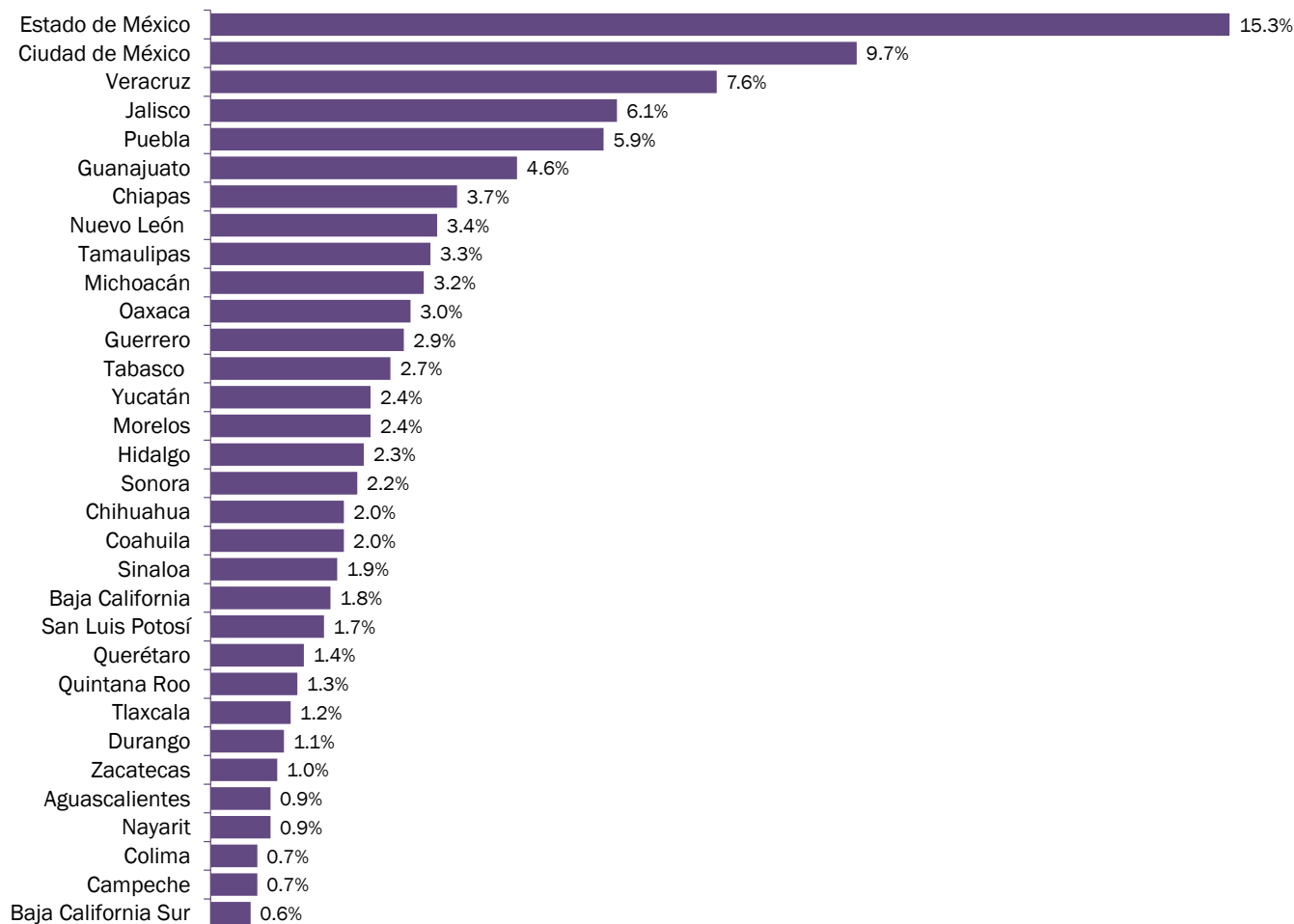
La edad promedio es de 43.9 años (hombres) y 42.1 años (mujeres), destacando que seis de cada 10 (57.7% de las mujeres y 57% de los hombres) tienen 40 años o más (véase gráfica 6). La OIT advierte un progresivo envejecimiento de este grupo poblacional durante las últimas décadas, pues en todos los países latinoamericanos se ha incrementado el promedio de edad y actualmente ronda los 40 años, lo que se explica tanto por la disminución del número de personas jóvenes ocupadas en el trabajo doméstico remunerado (asociado al bajo estatus social y la ampliación de la oferta ocupacional) como por el mayor peso de las cohortes de más edad, integrados por mujeres con familia que se desempeñan en la modalidad “puertas afuera”, a lo

que debe añadirse el cada vez mayor número de personas que deben mantenerse en la fuerza de trabajo ante la imposibilidad de jubilarse (Valenzuela, 2012, p. 62).

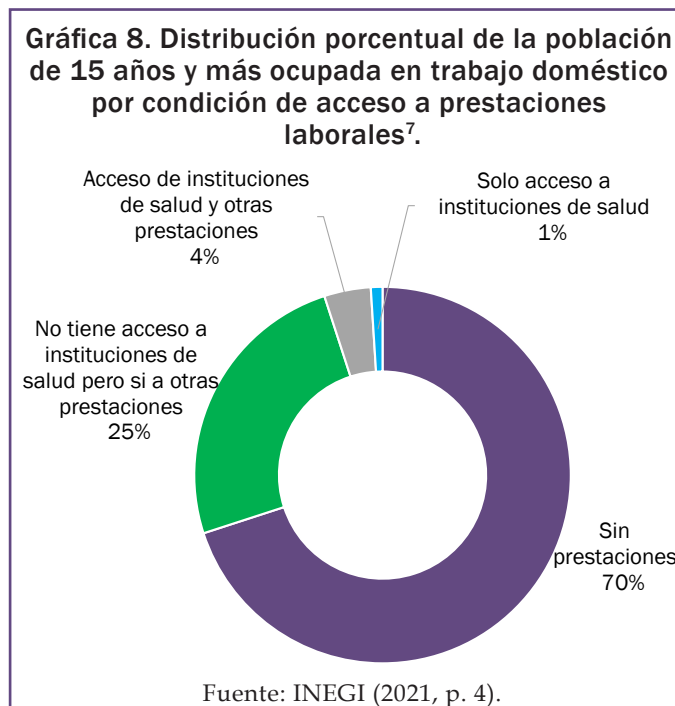
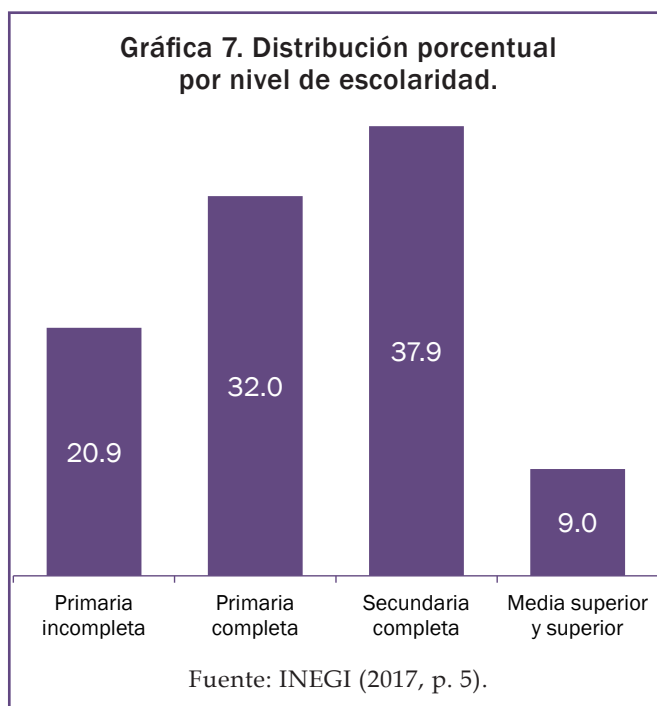
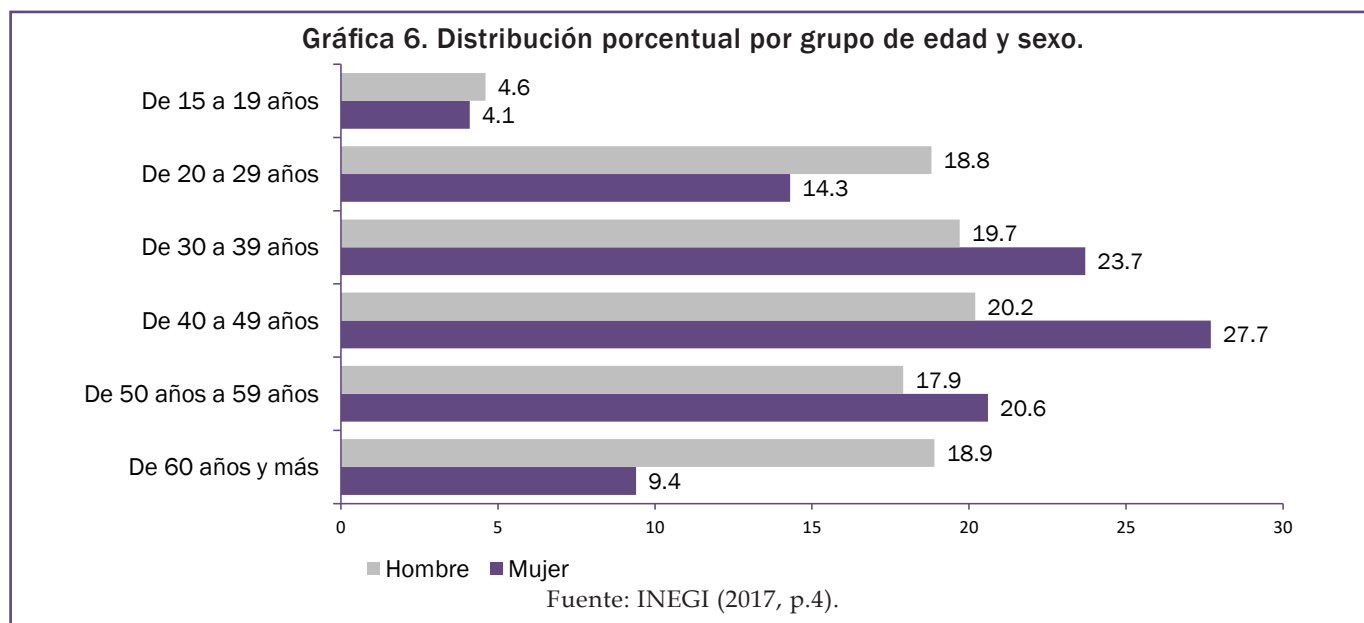
Respecto a la escolaridad, 91% cuentan con un grado máximo de estudios de “secundaria completa” y el 9% restante cuenta con “educación media superior y superior” (véase gráfica 7). El 5.8% es analfabeta, condición que se presenta mayormente en hombres que en mujeres (6.4% vs 5.7%). Asimismo, 4 de cada 10 tienen algún grado de secundaria, 32% solo concluyó la primaria y 20.9% no concluyó los grados de primaria. Solo 1 de cada 10 tiene al menos un año cursado y aprobado en el nivel medio superior o superior.

La mayoría carecen de acceso a prestaciones laborales. 70% no cuentan con ninguna prestación; 25% no tienen acceso a servicios de instituciones de salud, pero tienen otras prestaciones; 4% tienen acceso a servicios de salud y

Gráfica 5. Población de 15 y más años, ocupada en trabajo doméstico remunerado, por entidad federativa.



Fuente: Gobierno de la República (2016, p. 56).



otras prestaciones; y, solo 1% cuenta con acceso a servicios de salud. Únicamente 3% de las mujeres cuentan con acceso a servicios de salud, mientras que esa cifra sube a 16% en el caso de los hombres.

Quienes gozan de alguna prestación es a voluntad de su empleador(a), siendo las más comunes el aguinaldo y las vacaciones (Cebollada, 2017, pp. 52-53).

98% de carecen de un contrato escrito que estipule derechos y obligaciones. Esta situación es más persistente en ocupaciones con mayoría femenina, como empleadas domésticas y cuidadoras de personas donde únicamente 1% tienen contrato por escrito, en tanto que las ocupaciones donde predominan los hombres tienen mayores porcentajes: 13% para jardineros y 16% para personal de vigilancia (véase gráfica 9).

⁷ Nota: La categoría “empleados domésticos” incluye lavanderos(as) y planchadores(as) y cocineras(os) domésticos.

Tabla 2. Porcentaje de personas trabajadoras del hogar beneficiarias de prestaciones.

Tipo de prestación	Porcentaje
Aguinaldo	27.4
Vacaciones con goce de sueldo	16.4
Servicio médico	9.3
Ahorro para el retiro	4
Prima vacacional	3.4
Otras prestaciones laborales	3.3

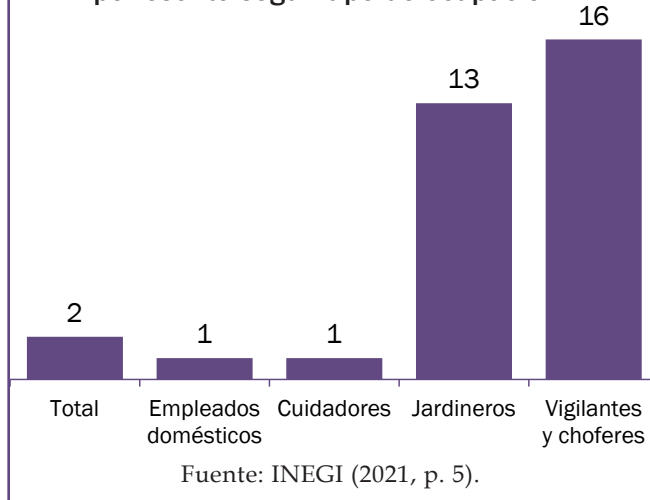
Fuente: Elaboración propia con información de Cebollada (2017, p. 53).

En síntesis, las personas ocupadas en trabajo doméstico desempeñan sus actividades en un entorno de precariedad laboral. Por un lado, perciben salarios muy por debajo del promedio del mercado laboral, lo que les dificulta el acceso a bienes y servicios; y, por otro lado, la mayoría no tienen certeza jurídica para hacer válidos sus derechos al carecer de un contrato escrito y, por ende, no cuentan con prestaciones de seguridad social.

El amparo 9/2018⁹

El litigio que derivó en la histórica sentencia comenzó el 28 de abril de 2016, cuando María Rosario Garduño Gómez, quien laboró como trabajadora del hogar durante 57 años demandó por despido injustificado a sus empleadoras María del Pilar Marta García y Hurtebise Dit Delaborde y Gisela Cristina Gutiérrez García ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México (JLCA). Exigía el pago de las siguientes prestaciones: indemnización constitucional, pago de salarios caídos, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, tiempo extraordinario e inscripción retroactiva ante el IMSS y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

Gráfica 9. Porcentaje de la población de 15 años y más ocupada en trabajo doméstico remunerado que cuenta con contrato por escrito según tipo de ocupación⁸.



Tras un juicio laboral de casi 10 meses, el 9 de febrero de 2017, la JLCA emitió un laudo en el que condenó a la parte demandada a pagar 6 horas extra semanales únicamente para el periodo comprendido entre el 28 de abril de 2015 y el 26 de abril de 2016, correspondiente al año anterior al término de la relación laboral. Ello se debió a que las demandadas presentaron como prueba de que ambas partes habían acordado rescindir la relación de trabajo un escrito fechado el 26 de abril de 2016 firmado por la quejosa en el que constaba que únicamente había trabajado para ellas por poco más de cinco años. La JLCA consideró acreditado que se trató de una renuncia voluntaria y no de un despido injustificado, por lo que absolvió a las demandadas del pago de una indemnización constitucional y salarios caídos. Para dictar el laudo, la JLCA tomó en consideración las fechas del escrito presentado como prueba y no las argumentadas por la quejosa (desde 1959).

Con respecto al pago de prestaciones, la JLCA también absolvió a las demandadas al descartar que la parte patronal estuviera obligada a inscribir a las y los trabajadores del hogar al IMSS y al INFONAVIT, pues era opcional y la quejosa no había acreditado ningún acuerdo en ese sentido. LA JLCA sustentó su decisión en los hoy derogados artículos 13 fracción II de la Ley del Seguro

⁸ Nota: La categoría “empleados domésticos” incluye lavanderos(as) y planchadores(as) y cocineras(os) domésticos.

⁹ Salvo que se indique lo contrario, la fuente de este apartado es el texto íntegro de la sentencia (véase: SCJN, 2018).

Social (inscripción voluntaria al régimen obligatorio del IMSS) y 338 fracción II de la Ley Federal del Trabajo (obligación del patrón a proporcionar asistencia médica en caso de enfermedad que no sea de trabajo y no sea crónica).

Inconforme con el laudo, la quejosa solicitó el amparo y protección de la justicia federal el 31 de marzo de 2017 al estimar que la JLCA violó los artículos 1, 2, 8, 14, 16, 123 (apartado A) y 133 de la Constitución federal. El amparo fue admitido por el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el 25 de octubre de 2017 consideró procedente solicitar a la SCJN que ejerciera su facultad de atracción. El máximo tribunal del país admitió el asunto el 14 de febrero de 2018 en la Segunda Sala y un mes después lo turnó al ministro Alberto Pérez Dayán, ordenando registrar el expediente con el folio 9/2018.

Durante la elaboración del proyecto de sentencia el ministro Pérez Dayán determinó que los asuntos de fondo a resolver (la *litis* del caso) consistían en determinar:

1. Si el hecho de que los patrones(as) no estén legalmente obligados a inscribir a las y los trabajadores del hogar ante el IMSS constituye un trato discriminatorio proscrito por el artículo 1 y una violación al derecho humano a la seguridad social tutelado por el artículo 123 apartado A.
2. Si resulta ilegal que la JLCA haya absuelto a la parte patronal del pago de horas extra.
3. Si al dictar el laudo reclamado, la JLCA analizó adecuadamente las constancias que obran en autos y emitió sus consideraciones de manera fundada y motivada.

En cuanto al primer asunto, el análisis jurídico consistió en examinar la regulación que atañe a la seguridad social de las y los trabajadores del hogar, a fin de determinar si la exclusión reclamada por la quejosa era contraria o no al derecho humano a la seguridad social en igualdad de condiciones, tomando en cuenta la afectación desproporcional de esa distinción normativa hacia las mujeres. El proyecto de sentencia concluyó que, el hecho de que las personas trabajadoras del hogar no se encuentren contempladas dentro del régimen obligatorio del IMSS no vulnera en sí y por sí mismo el derecho humano a la seguridad social, a menos que esa exclusión se base en criterios discriminatorios, o bien, que acorde

con la situación de vulnerabilidad del grupo, esa exclusión genere que, en la práctica, carezcan de una adecuada cobertura respecto a las diversas prestaciones sociales requeridas para contar con un proyecto de vida digno. Así, la SCJN determinó que la exclusión de las y los trabajadores del régimen obligatorio del IMSS no atendía a una diferenciación objetiva y razonable desde la perspectiva constitucional, por lo que declaró la inconstitucionalidad de la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social. La sentencia destacó además que esa disposición resultaba violatoria del derecho humano a la seguridad social en igualdad de condiciones y perpetuaba la discriminación por género dado que perjudicaba de manera desproporcionada a las mujeres, a pesar de redactarse en términos neutrales.

Respecto al segundo punto de la sentencia, la SCJN respaldó el laudo de la JLCA, al concluir que era infundado, pues la quejosa manifestó en el amparo que trabajaba de lunes a sábado de 7:00 AM a 9:00 PM. Empero, ese horario discrepa del que manifestó en el capítulo de hechos del escrito de demanda inicial que fue de 8:00 AM a 5:00 PM, y por el que la JLCA sí condenó a las demandadas al pago de tiempo extraordinario.

En cuanto al tercer asunto, la SCJN desestimó el escrito que las demandadas presentaron como prueba de que la quejosa había renunciado voluntariamente. Si bien había firmado la renuncia, la SCJN consideró que no era suficiente para acreditar que lo hizo de forma voluntaria, pues el documento estaba escrito a computadora y resultaba inverosímil que una mujer de más de 80 años con desconocimiento del uso de medios tecnológicos lo hubiera redactado. Del mismo modo, con base en los testimonios de las hermanas de la parte demandada, la SCJN determinó que el periodo de la relación laboral estipulado en la renuncia era falso, pues mencionaron que la empleada había ingresado a laborar alrededor de la década de 1960 y había sido despedida injustificadamente.

En virtud de las consideraciones anteriores, la SCJN concedió el amparo para dos efectos:

- 1) *Inconstitucionalidad de la fracción II del artículo 13 de la Ley del IMSS.*

La SCJN consideró que no era posible condenar ni a la parte patronal ni al IMSS al pago retroactivo de las cuotas de seguridad social ni otras

prestaciones debido a que antes de la declaratoria de inconstitucionalidad y la admisión del amparo, la fracción II del artículo 13 gozaba de la plena presunción de constitucionalidad y no existía obligación jurídica alguna que pudiese ser reclamada al patrón respecto a la “omisión” de inscribir a la quejosa al IMSS. Condenar retroactivamente a las empleadoras o al IMSS implicaría una violación al principio de legalidad y seguridad jurídica, al pretender dotar de efectividad en el pasado a una obligación que no era exigible para ningún sujeto de derecho.

Sin embargo, al tratarse de una norma discriminatoria que afecta la dignidad de las personas trabajadoras del hogar, la SCJN estaba obligada a emitir directrices que orienten a las autoridades gubernamentales competentes respecto a la necesidad y deber de emprender las medidas requeridas para modificar estructuralmente las leyes y políticas públicas que atañen a la seguridad social de este sector de la población. En consecuencia, se notificó al IMSS para que en un “plazo prudente” (no mayor a seis meses) tomara medidas conducentes para combatir la violación sistemática al derecho humano a la seguridad social y la ineficacia del régimen voluntario de afiliación, por lo que se le instruyó implementar un Programa Piloto con el objetivo de diseñar y ejecutar un régimen especial de seguridad social para las personas trabajadoras del hogar atendiendo los siguientes lineamientos:

- Establecer condiciones no menos favorables que las aplicables al resto de las y los trabajadores, es decir, otorgar los cinco seguros contemplados en la Ley del IMSS (véase esquema 2).
- Tomar en cuenta las particularidades del trabajo doméstico: 1) se realiza en un hogar privado; 2) en ocasiones las y los trabajadores tienen más de un patrón; 3) las relaciones laborales usualmente no están plasmadas en un contrato; 4) los patrones suelen desconocer sus responsabilidades; 5) las y los trabajadores poseen una alta irregularidad en sus ingresos debido a altos índices de desempleo o rotación laboral; 6) existe una alta variabilidad en la cantidad de horas trabajadas; 7) el salario en especie es frecuente; 8) en ocasiones el domicilio es el lugar de trabajo; y, 9) algunas personas que laboran en el hogar se encuentran en situación migratoria irregular, entre otras.

- Resultar de fácil implementación para los patrones en función de maximizar su aplicación en la práctica y evitar que se eluda su cumplimiento.
- Ser de carácter obligatorio, pues la afiliación voluntaria limita por completo cualquier esfuerzo gubernamental para extender la seguridad social a este sector.
- Ser financieramente viable para el IMSS, por lo que se debe tomar un salario base de cotización específico que atienda tanto a la realidad social como al pago promedio que se realiza como contraprestación por la realización de este tipo de trabajo.
- Facilitar el cumplimiento de las obligaciones, por lo que la incorporación al nuevo régimen se debe hacer eximiendo a las y los empleadores de estar inscritos en el Servicio de Administración Tributaria (SAT).

La finalidad de las directrices anteriores fue que, en un plazo no mayor a 18 meses a partir de la implementación del Programa, el IMSS propusiera al Congreso de la Unión las adecuaciones legislativas necesarias para incorporar en forma gradual a las y los trabajadores del hogar al nuevo régimen de seguridad social, y, al cabo de tres años lograr la cobertura universal, plazos que no fueron cumplidos.

2) Indebida valoración de las pruebas aportadas al juicio laboral por parte de la JLCA.

Las pruebas aportadas por las partes en el juicio de origen fueron valoradas indebidamente, por lo que dicho órgano deberá dejar insubsistente el laudo reclamado y emitir uno nuevo en el que proceda a calificar como injustificado el despido de la quejosa y establecer la condena respectiva a la parte patronal en términos de lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

Así, con cinco votos a favor, el pleno de la Segunda Sala de la SCJN aprobó por unanimidad el proyecto del ministro Alberto Pérez Dayán el 5 de diciembre de 2018 y de inmediato se notificó al IMSS. Esta sentencia fue histórica para el Poder Judicial al romper con la tradición jurídica que justificó y respaldó la exclusión legal de las y los trabajadores del hogar durante más de medio siglo¹⁰. No por casua-

alidad, el informe anual de labores del máximo tribunal del país correspondiente a 2018 considera que el amparo 9/2018 fue el asunto más

relevante resuelto por la Segunda Sala durante todo ese año (SCJN, 2018b, p. 25).

EL PROGRAMA PILOTO

La génesis del Programa estuvo marcada por un contexto político sumamente favorable, pues el fallo de la SCJN ocurrió el 5 de diciembre de 2018, cuatro días después de la toma de protesta de la administración pública federal 2018-2024 que, desde la campaña electoral, prometió aumentar los programas sociales de apoyo a grupos vulnerables y universalizar el acceso a los servicios de salud. De hecho, el mismo día que la Corte hizo pública la sentencia, el entonces director general del IMSS, Germán Martínez Cázares, emitió un posicionamiento donde se comprometió a “acatar inmediata y puntualmente la sentencia” (IMSS, 2018) y dos días después el presidente Andrés Manuel López Obrador expresó su beneplácito por la decisión judicial y afirmó que su gobierno ratificaría el Convenio 189 de la OIT¹¹, pendiente desde 2011. Paralelamente, el contexto social era bastante optimista, pues dos semanas antes del fallo se había estrenado en México la galardonada película *Roma*¹² que había sido utilizada como plataforma por varias organizaciones de la sociedad civil tanto para visibilizar y dignificar a las y los trabajadores, como para presionar a la SCJN para que aprobara el proyecto de sentencia.

Dado que la SCJN otorgó un plazo máximo de seis meses (hasta el 30 de junio de 2019) para formular y ejecutar el Programa, el IMSS encomendó a su Dirección de Incorporación y Recaudación encargarse del diseño y a su Dirección de Vinculación entablar un diálogo con las organizaciones civiles interesadas.

Así, el 29 de marzo de 2019 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación (DOF) las reglas de operación del Programa Piloto y, entre abril

y mayo, se organizaron cinco foros de consulta denominados “Diálogos por el Trabajo del Hogar” en Morelia, Chihuahua, Cancún, Monterrey y Oaxaca (IMSS, 2019).

El 31 de marzo de 2019 se anunció el arranque formal del Programa Piloto. Se dispuso que quienes pagasen la cuota correspondiente entre el 1 y el 20 de abril de 2019, se convertirían en derechohabientes del IMSS a partir del primer día de mayo. De igual forma, se creó un micrositio en la página web del IMSS para aclarar las dudas de patrones y trabajadores¹³, pues en palabras del exdirector general, German Martínez, “la idea es que sea un programa tan sencillo como comprar tiempo aire para un celular” (Rodríguez, 2019). El IMSS estableció que podían ser sujetos de aseguramiento en el régimen obligatorio las personas trabajadoras del hogar y sus familiares directos (padres, hijos¹⁴ y cónyuge, concubina o concubinario) y se reconocieron las tres modalidades de trabajo doméstico establecidas en el artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo: “de planta”; “de entrada por salida”; y “para dos o más empleadores”. Además, se informó que el objetivo del Programa consistía en garantizar el acceso a la seguridad social a las personas trabajadoras del hogar, en igualdad de condiciones que el resto de las y los trabajadores asalariados, de tal manera que se les otorgaría acceso a: servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos, atención obstétrica, incapacidades, pensión por invalidez y vida, fondo para el retiro, y prestaciones sociales como velatorios y guarderías, entre otras (IMSS, 2019a, pp. 1-3).

10 Sobre la exclusión histórica del trabajo doméstico remunerado en la legislación nacional, véase: Hidalgo (2019).

11 Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos suscrito en 2011 (véase: OIT, 2011).

12 Película dramática dirigida por el multipremiado cineasta Alfonso Cuarón que relata de manera íntima la cotidianidad de una familia de clase media que habitaba en la colonia Roma de la Ciudad de México durante principios de la década de 1970 y que crecía bajo los cuidados de Cleo (Yalitza Aparicio), una persona trabajadora del hogar de origen mixteca, alrededor de quien gira la trama de la historia. Para consultar una reseña sobre este filme véase: Imaginario (2018) y para ver la película completa, véase: <https://bit.ly/3q3Tw4Y>

13 El micrositio web puede consultarse en: <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/>

14 Hasta 16 años o 25 en caso de que sean estudiantes.



Huelga recalcar que todas las iniciativas gubernamentales en pro de este sector previas al Programa Piloto se habían enfocado en paliar algún aspecto relacionado con su situación de vulnerabilidad y marginalización, como por ejemplo: la capacitación técnica para el trabajo; la formación sobre derechos humanos y laborales; la promoción de opciones para concluir la educación básica; la asesoría jurídica y psicológica gratuita; y, la implementación de campañas de concientización sobre el valor del trabajo del hogar y para la denuncia de atropellos a los derechos de quienes lo realizan (Goldsmith, 2014, p. 184), pero ninguna había intentado modificar el régimen voluntario de afiliación al IMSS.

Uno de los aspectos innovadores es que se permite gestionar la inscripción de las y los trabajadores vía presencial o remota. El proceso de registro es ágil y accesible, toda vez que la documentación requerida es mínima. El esquema 3 sintetiza los requisitos y el proceso de afiliación. Cabe recalcar que el pago debe realizarse por mes adelantado, dentro de los primeros 20 días naturales y una vez acreditado, procede el aseguramiento para el siguiente mes. Por ejemplo, si se cubre la cuota entre el 1 y 20 de marzo, la trabajadora o el trabajador podrán acceder a los servicios del IMSS del 1 al 30 de abril, pero si entre el 1 y 20 de abril no se cubre el pago para el siguiente mes (mayo), automáticamente se pierde la vigencia de derechos.

Inicialmente tanto la persona trabajadora como la empleadora podían realizar el trámite de alta, pero con las modificaciones a las reglas

de operación para la segunda fase iniciada en noviembre de 2020, se desplazó esa obligación a la parte patronal. Este aspecto merece particular atención puesto que durante los primeros 18 meses de operación del Programa, el grueso de responsabilidades recaían en la persona trabajadora, por ejemplo, en la sección de preguntas frecuentes del microsítio del IMSS, se estipulaba que debían llenar el formato de inscripción con los datos de su(s) empleador(es) (as) y “poner(los)(las) de acuerdo” para reunir las cuotas de manera que solo se hiciera un depósito bancario mensualmente, o que debían entregar un recibo por la cantidad proporcional del pago que le correspondía a cada patrón por los días trabajados al mes (véase: IMSS, 2020), aunque no se aclaraba si debía seguir un formato específico. Sin duda, se trataba de una barrera para el acceso de las y los trabajadores al Programa Piloto, pues la mayoría no cuentan con un correo electrónico o desconocen cómo utilizar una computadora y acceder a Internet.

El sistema genera automáticamente dos documentos: el formato de incorporación para el(los) trabajador(es) y la línea de captura para realizar el pago en una ventanilla bancaria o en línea (IMSS, 2021). El Programa se diseñó bajo un esquema simplificado de incorporación y pago, atendiendo el mandato de la SCJN en torno a considerar las características especiales y diferenciadas tanto de la parte patronal como de la trabajadora. La tabla 3 ilustra las diferencias entre el trámite para las y los empleadores de personas trabajadoras del hogar en relación con los patrones(as) del esquema ordinario.

Tabla 3. Diferencias entre el esquema del régimen obligatorio y del Programa Piloto.

Patrón del régimen obligatorio	Patrón de persona(s) trabajadora(s) del hogar
Requiere contar con un RFC.	No requiere contar con un RFC.
Presenta aviso de alta patronal e inscripción en el Seguro de Riesgos de Trabajo	No se requiere generar un registro patronal ni llenar el formato de Seguro de Riesgos de Trabajo; el sistema lo asigna automáticamente.
Debe calcular las cuotas obrero-patronales a enterar.	No calcula sus cuotas; el sistema realiza los cálculos para la aportación patronal y la de la persona trabajadora del hogar
Debe presentar movimientos afiliatorios de alta y baja de trabajadores o modificación de salarios en un sistema ex profeso para ello.	No presenta movimientos afiliatorios de alta, baja o modificación de salarios.

Fuente: Elaboración propia con información de: IMSS (2020b, p. 10).

Tabla 4. Cuotas mensuales a cubrir en el Programa Piloto según salario de la persona trabajadora.

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

Fuente: Elaboración propia con información de IMSS (2019a, p. 5).

Respecto al salario base de cotización, el IMSS estableció que debe calcularse considerando el sueldo de la o el trabajador, que deberá oscilar entre un salario mínimo y el equivalente al valor de 25 Unidades de Medida y Actualización (UMA). Las cuotas se pueden pagar en forma tripartita (una parte la o el patrón, otra la o el trabajador y una el gobierno¹⁵) o como acuerden la o el empleador y la o el trabajador.

Conforme a la tabla 4, la cantidad mínima a cubrir mensualmente equivale en promedio al 20% del salario de la persona trabajadora y en los casos de ingresos más bajos que es donde se concentran 8 de cada 10, esa proporción llega hasta el 30% del ingreso. De ahí que algunos patrones(as) podrían considerar excesivo ese monto, mientras que algunos trabajadores(ras) podrían temer que les disminuyan su salario para cumplir con las obligaciones ante el IMSS. De hecho, una de las lagunas y desafíos no sólo en el diseño del Programa, sino de toda la política laboral dirigida hacia este sector es precisamente el conocimiento del perfil de las y los empleadores. Florez (2019, p. 5) apunta que las fuentes para estudiar sus características son limitadas¹⁶ porque los diagnósticos para implementar políticas públicas de este tipo han privilegiado por lo general el perfil de las personas trabajadoras del hogar a partir de datos provenientes de la ENOE.

15 En este caso el gobierno federal aporta la “cuota social” por cada día laborado está establecida en la Ley del Seguro Social y depende del nivel salarial de los trabajadores. Se actualiza trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

16 Quizá el único diagnóstico gubernamental hasta el momento de este tipo es el estudio cuantitativo “Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas” encargado en 2014 por el CONAPRED a “Consultores en Investigación y Comunicación, S.C.” que entrevistó a 1,240 empleadores y a 1,243 mujeres trabajadoras del hogar, con el objetivo de dimensionar la valoración del trabajo doméstico remunerado, desde la perspectiva de ambas partes (CONAPRED, 2014).

Para facilitar el cálculo de las cuotas obrero-patronales, el IMSS ofrece un simulador en su página web (véase: IMSS, 2020c). Cuando un trabajador(a) percibe un salario mínimo, está exento de cubrir la cuota, pero a partir de 1.5 UMA le corresponde cubrir \$90.30 pesos de manera mensual. Cabe recalcar que durante los primeros 18 meses de operación del Programa, la persona trabajadora del hogar debía llenar el simulador con los datos de su(s) patrón(es)(as) y reunir las cuotas a cubrir, pero a partir de noviembre de 2020, cada empleador(a) debe registrar(los)(las).

Otro aspecto relacionado con el bajo salario percibido por las y los trabajadores es el alto grado de incumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social en México, pues ante

los nulos mecanismos de inspección y fiscalización, el propio Programa crea incentivos perversos para que los empleadores(as) incurran en malas prácticas como registrar a las y los empleados con un salario inferior al que realmente perciben. De esa manera, aunque coticen al IMSS, ante alguna contingencia como enfermedad o accidente de trabajo, el pago de incapacidades sería por un monto muy bajo, y lo mismo sucedería en el largo plazo con la pensión o ahorro para el retiro, lo que repercutiría negativamente con la posibilidad de retirarse y las personas trabajadoras del hogar se verían forzadas a mantenerse laborando ante la dificultad de satisfacer sus necesidades básicas con el ingreso que recibirían.

Tabla 5. Cálculo de las cuotas mensuales a cubrir en función del salario percibido.

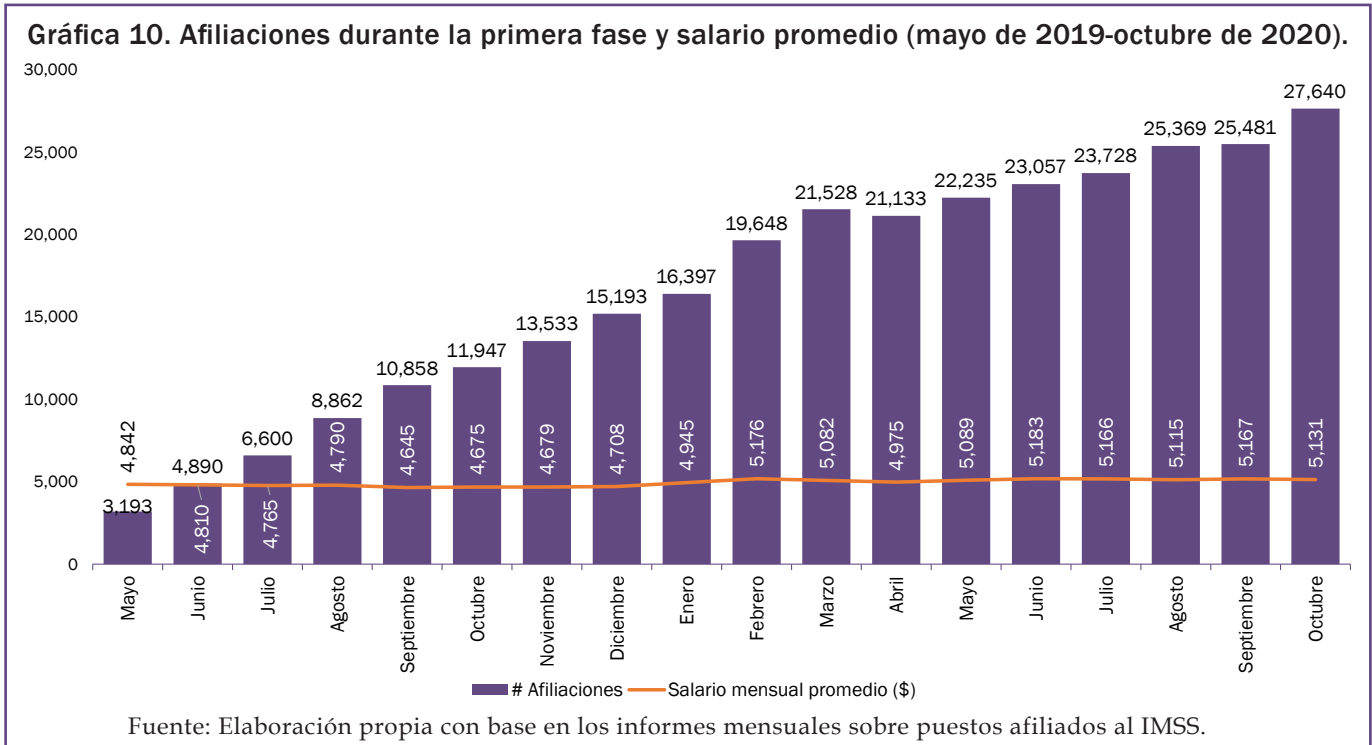
Salario mensual (30 días)	Cuotas mensuales [patrón(a) + trabajador(a)]	Cuota patronal	Cuota del trabajador(a)
3,080.40	904.22	904.22	-
3,802.20	994.96	904.66	90.30
5,069.40	1,154.22	1,033.83	120.39
7,604.10	1,472.81	1,292.20	180.61
10,138.80	1,829.41	1,578.47	250.94
12,673.50	2,186.01	1,864.73	321.28
15,208.20	2,542.59	2,150.98	391.61
17,742.90	2,899.20	2,437.24	461.96
20,277.60	3,255.77	2,723.49	532.28
22,812.30	3,612.40	3,009.77	602.63
25,347.00	3,968.96	3,296.00	672.96
38,020.50	5,751.97	4,727.31	1,024.66
50,694.00	7,534.95	6,158.60	1,376.35
63,367.50	9,317.91	7,589.88	1,728.03

Fuente: Elaboración propia con información de IMSS (2020b).

La gráfica 10 pone de manifiesto que, durante los primeros 18 meses de operación, del universo de cerca de 2.4 millones de personas trabajadoras del hogar, poco más del 1% se incorporaron al Programa, el cual exhibió una tendencia creciente en el número de afiliaciones, con la única excepción de mayo de 2020 cuando se registró un ligero descenso. De igual forma, se aprecia una tendencia en el mismo sentido en cuanto al ingreso promedio, aunque en todo momento se mantuvo por debajo del umbral

de los 2 salarios mínimos mensuales, con un mínimo de \$4,645 en septiembre de 2019 y un máximo de \$5,183 en junio de 2020.

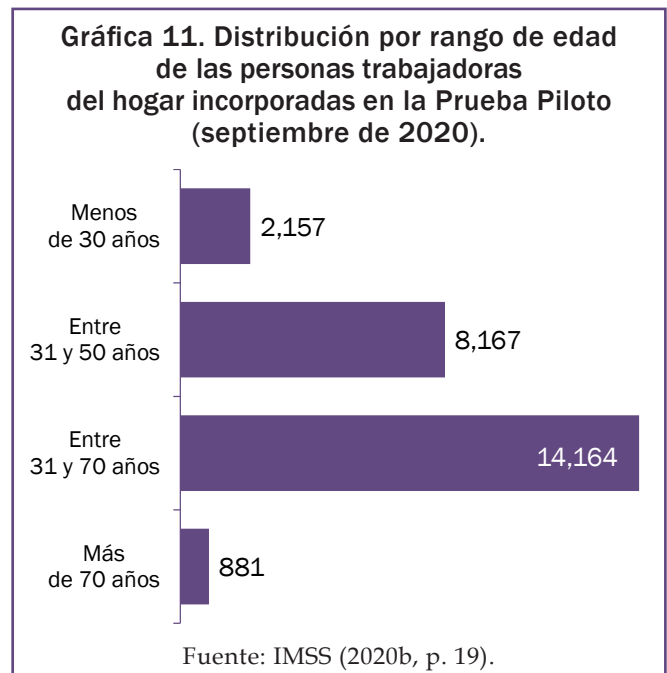
El 4 de noviembre de 2020, el IMSS entregó al Congreso de la Unión el informe sobre la implementación de los primeros 18 meses del Programa para cumplir con lo mandado por la SCJN (véase: IMSS, 2020b), en el que resaltó que, del total de afiliados, 69% eran mujeres, con una edad promedio de 50 años,



y 31% hombres con una edad promedio de 51 años (véase gráfica 11). Este dato contrasta con la proporción a nivel nacional de mujeres-hombres que es de nueve a uno según las cifras del INEGI. Al decir del titular del IMSS, Zoé Robledo Aburto, esta situación podría deberse a (énfasis propio):

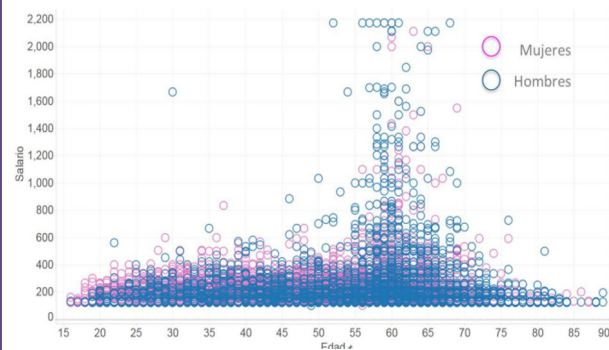
“[...] La distribución entre hombres y mujeres, que, según INEGI, efectivamente el cálculo era que era 90% mujeres, 10% hombres. Y se ha demostrado que es 69% mujeres y el resto son hombres. Y generalmente son trabajos de jardinería, apoyos y demás. Y una cosa curiosa que tiene mucho que ver con esto, puede haber alguna hipótesis de que el varón es mucho más exigente de ese derecho, cosa que tendríamos que resolver y resolverlo justamente difundiendo más y que sea verdaderamente algo en lo que todos estemos a bordo y hacerlo desde masivamente hasta lo más íntimo y personal, como todos quienes estamos aquí y tengamos alguno de estos servicios, tengamos ya registrados y con seguridad social a las trabajadoras” (Senado, 2020, pp. 56-57)

Al analizar la afiliación considerando edad, género y salario, existe una concentración relativa de personas hasta un salario de \$300 pesos



diarios, y los salarios más altos se observan en personas de entre 55 y 65 años. A nivel agregado, se registra una distribución similar por género, si bien en los hombres se observa una distribución ligeramente más sesgada hacia altos salarios con relación a la distribución de las mujeres (véase gráfica 12).

Gráfica 12. Personas trabajadoras del hogar por edad, género y salario (septiembre, 2020).



Fuente: IMSS (2020b, p. 19).

Por entidad federativa, 10 estados concentran el 62% del total de afiliaciones: Ciudad de México, Estado de México, Jalisco, Sonora, Tamaulipas, Nuevo León, Sinaloa, Coahuila, Baja California y Veracruz.

Otro aspecto para destacar en el informe es que 97% de las y los afiliados solo tenían un patrón(a) y apenas el 3% trabajaban para más de un empleador(a) (IMSS, 2020b, p. 20), lo cual no refleja la realidad actual del trabajo doméstico remunerado. Por ello, para la segunda fase se desplazó la obligación de hacer los trámites de afiliación y pago de las cuotas al IMSS de la persona trabajadora hacia el empleador(a), quien ahora tiene la responsabilidad exclusiva de hacerlo.

En cuanto a la dinámica laboral, el IMSS reportó que, entre mayo de 2019 y septiembre de 2020 se habían afiliado 37,755 personas distintas por lo menos un mes, a pesar de que el gobierno federal se encontraba atendiendo la emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19. De 25,369 personas trabajadoras del hogar vigentes a septiembre de 2020, 19,780 (78%) contaron en algún momento con historial laboral previo en el IMSS, destacando que, de las personas con historial laboral, 40% tuvieron su última baja hace más de 10 años. Y, en cuanto a beneficiarios(as), de las 25,369 personas trabajadoras del hogar vigentes, 20,903 (82.4%) habían registrado al menos a uno (IMSS, 2020b, p. 21).

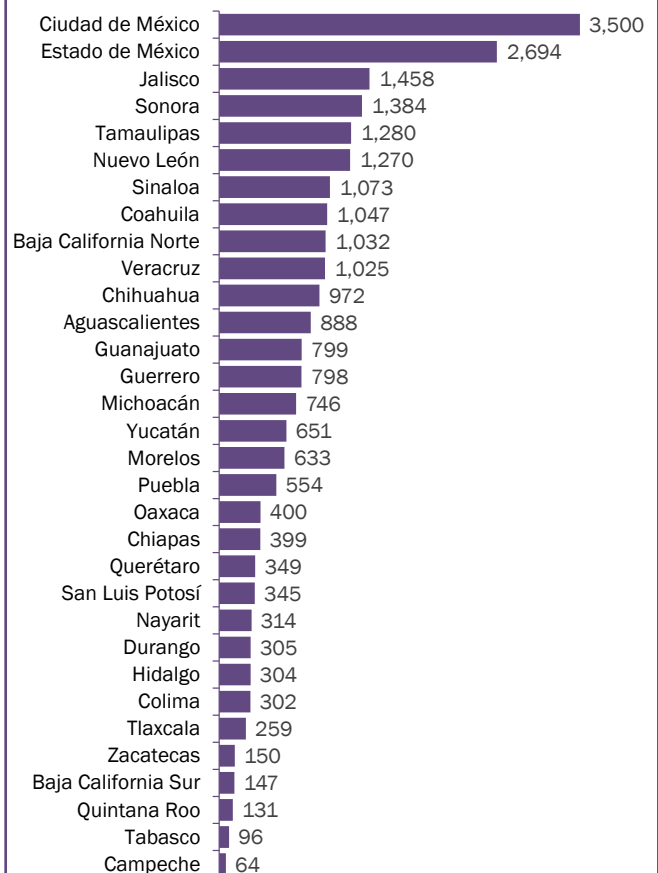
Respecto a las prestaciones económicas (pago por incapacidades) otorgadas en el periodo de mayo de 2019 a agosto de 2020, no se registraron casos por maternidad y, en cuanto a

enfermedad general, se emitieron 3,642 incapacidades y 353 riesgos de trabajo, por un importe de \$3,387,970 y \$549,630, respectivamente. Por su parte, la gráfica 14 ilustra la demanda del servicio de guarderías, la cual se ha mantenido estable durante los últimos seis meses de la primera fase del Programa Piloto.

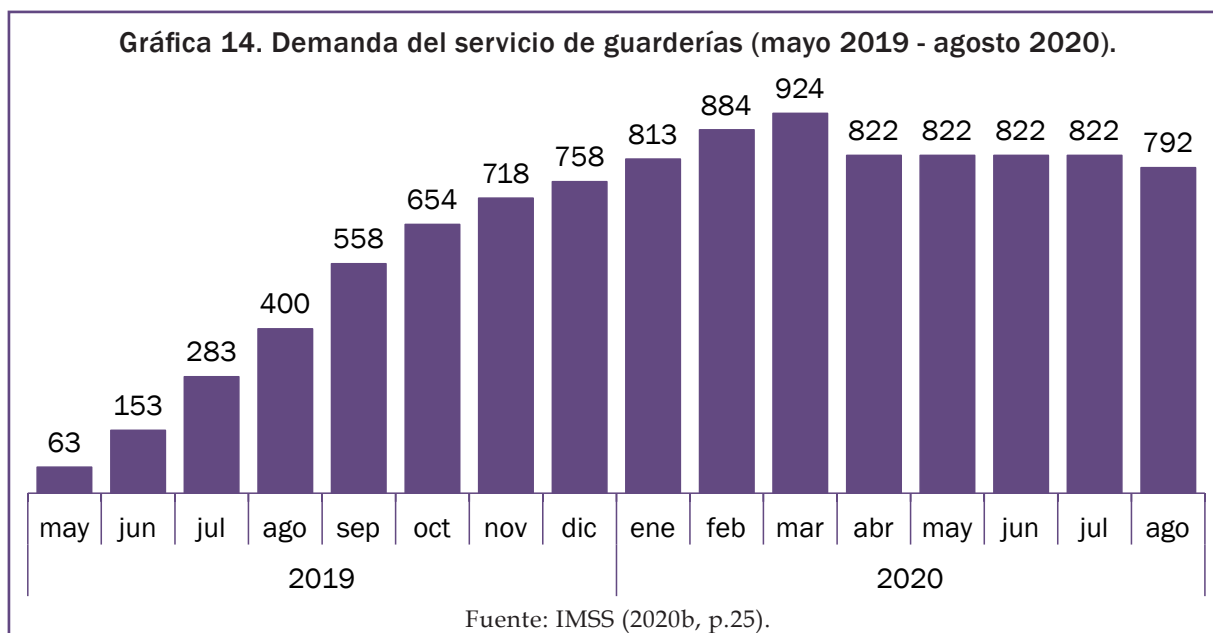
Durante el periodo reportado por el IMSS, conforme a los registros de la Dirección de Prestaciones Médicas, se otorgaron las siguientes consultas a beneficiarios del Programa Piloto: atención médica de primer nivel: 129,209; atención médica de segundo y tercer nivel (especialidades): 29,463; y, atenciones hospitalarias: 6,902 (IMSS, 2020b, p. 25).

La emergencia sanitaria a causa de la COVID-19 tuvo importantes efectos sobre el Programa, pues la Jornada Nacional de Sana Distancia iniciada en marzo de 2020 provocó una reducción en el ritmo de las afiliaciones puesto que el pago se hace por mensualidad anticipada. Por ello, para

Gráfica 13. Personas trabajadoras del hogar por entidad federativa (septiembre de 2020).



Fuente: IMSS (2020b, p. 20).



el mes de abril de 2020, cuando el país se encontraba en un periodo de movilidad restringida, el IMSS implementó mecanismos de pago en línea, lo que aunado a los apoyos del gobierno federal coadyuvó a que se retomara la tendencia de crecimiento en la afiliación a partir de junio. Cabe resaltar que se otorgaron 4,021 “Créditos Solidarios a la Palabra” por \$25,000 pesos a igual número de afiliados al Programa (IMSS, 2020b, p. 26)

El IMSS concluyó que los resultados tras 18 meses son relevantes porque mes con mes la tendencia en el número de afiliaciones fue creciente (véase gráfica 10), a pesar de ser voluntaria y no existir aún sanciones para el patrón(a) que omita incorporar a su(s) trabajador(es), lo que demuestra la aceptación favorable del aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar por parte de la sociedad (IMSS, 2020b, p. 16). En términos generales, el IMSS resaltó que los resultados fueron positivos y marcarán la pauta a seguir en cuanto al diseño de la legislación que deberá discutir y aprobar el Congreso de la Unión para cumplir con el mandato de la SCJN en torno a plasmar en la ley la obligatoriedad de afiliarse al IMSS a esta población trabajadora. En ese sentido, el mayor valor de la prueba piloto es la posibilidad de mejorar el conocimiento que se tiene del sector e identificar sus características, a fin de proponer el diseño de la legislación que permita el acceso efectivo de este sector a la seguridad social. Por tanto, el IMSS trazó las siguientes consideraciones a fin de reformar la Ley del Seguro Social (IMSS, 2020b, pp. 31-32):

- La definición de “persona trabajadora del hogar” debe considerar la realidad del trabajo doméstico remunerado y contemplar la forma en que llevan a cabo sus actividades; es decir, con pernocta, de “entrada por salida” o trabajando con múltiples patrones(as).
- La legislación debe prever un capítulo especial para normar el acceso y disfrute de la protección de la seguridad social en supuestos sin correspondencia con el esquema ordinario tradicionalmente considerado en la ley. En este caso, la relación laboral se materializa en un hogar, no así en las instalaciones de un centro de trabajo, y los patrones(as) son generalmente amas de casa o jefas de familia, por lo que el proceso de afiliación, para efectos de ley, tiene que responder a tales hechos y considerar un esquema simplificado distinto al ordinario en la Ley del Seguro Social.
- Incluir un conjunto de normas que establezcan la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio, con un esquema simplificado de incorporación y pago anticipado de las cuotas obrero-patronales, como el previsto para la segunda fase del Programa.
- El patrón(a) debe ser el obligado a incorporar a las personas trabajadoras del hogar a su servicio y las obligaciones deben cubrirse en razón de los días que la misma

labora, considerando también la parte proporcional de los días de descanso a que se tiene derecho, con base en lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

- Debe tomarse en cuenta la vulnerabilidad a la que las y los trabajadores están expuestos. Por ello, y en función también del esquema simplificado de inscripción y pago que debe preverse, las nuevas disposiciones deben considerar condiciones específicas que les protejan en caso de incapacidad por enfermedad general o riesgo de trabajo.
- Reconocer las particularidades del trabajo del hogar, como son el trabajo con varios patrones(as), la rotación de estos(as) y que se trata de una actividad en donde la mayoría de son mujeres y jefas de familia dedicadas a las labores de hogar, por un lado, y por el otro se trata de personas trabajadoras del hogar que forman parte de los sectores vulnerables de la población y por lo tanto requieren de condiciones específicas para su aseguramiento.
- Establecer el límite inferior de días de cotización al mes para considerar a una persona como trabajadora del hogar, ya que la OIT

y la Ley Federal del Trabajo establecen que, para efectos de esta definición, no puede tratarse de un trabajo esporádico.

- Normar la obligatoriedad del pago mensual anticipado para posibilitar la operación de este esquema de cobertura bajo un procedimiento simplificado, en beneficio de la y el trabajador, el patrón(a) y el IMSS.
- Establecer la cobertura total de un mes de aseguramiento cuando se cubren al menos 20 días de trabajo y el monto del salario reportado equivale a cuando menos un salario mínimo de la zona geográfica que corresponda.
- Incluir la parte proporcional de días de descanso a los días cotizados con cada patrón(a) para evitar que el o la trabajador(a) quede sin cobertura de seguridad social durante dicho lapso.
- Sentar las acciones que debe realizar el patrón(a) en caso de que la persona trabajadora del hogar se incapacite por enfermedad general o por riesgo de trabajo.

REFLEXIONES FINALES

El Programa Piloto marcó un parteaguas en la lucha por los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar, pues por primera vez en la historia se abordó la necesidad de incorporarlas al régimen obligatorio del IMSS de manera permanente y suprimir la legislación discriminatoria que durante más de medio siglo las excluyó de la seguridad social. Si bien, ha tenido deficiencias en su diseño e implementación, es imprescindible recalcar que, al ser una prueba piloto, es susceptible de perfeccionamiento, tal y como sucedió con la segunda fase iniciada en noviembre de 2020 –que será objeto de un próximo Reporte de Temas Estratégicos– y que se espera sienten las bases para que el Congreso de la Unión lleve a cabo las reformas legales necesarias para garantizar por

ley este derecho para las cerca de 2.4 millones de personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado en México.

El diseño del Programa fue una tarea compleja, pues atendiendo a los plazos ordenados por la SCJN, no recibió el mismo tratamiento de política pública que otros programas de la administración pública federal, pues fue formulado de forma reactiva a la sentencia de la SCJN que estableció un plazo límite de seis meses. Tampoco contó con recursos asignados directamente para operar¹⁷ y sus reglas de operación funcionan como una especie de manual de procedimientos pues, aunque están dirigidas a sujetos de aplicación específicos –empleadoras(es) y trabajadoras(es)– la

¹⁷ Dado que se diseñó con recursos aún devengados del ejercicio fiscal 2018, tampoco se contrató personal adicional porque los informes se dan en los canales de atención telefónica e Internet con que cuenta IMSS, mientras que los trámites de alta son realizados por el personal de los departamentos de afiliación y vigencia con que cuenta cada subdelegación del IMSS.

afiliación depende estrictamente de que ambas partes acuerden llevar a cabo los trámites. Y, al ser diseñado como una prueba piloto, significa que, a su término, el IMSS determinará su viabilidad (sobre todo financieramente) a fin de proponer al Poder Legislativo Federal las adecuaciones normativas necesarias para reformar la Ley del Seguro Social. Cabe señalar que el IMSS tampoco presentó un estudio de impacto económico para determinar cuántos recursos implicaría la afiliación de estos trabajadores, sino que fue hasta el informe enviado al Congreso de la Unión en noviembre de 2020, cuando se reportaron las erogaciones realizadas para atender las contingencias de las y los afiliados y sus beneficiarios(as) durante los primeros 18 meses de operación, con lo que se espera estimar el costo que representaría para las finanzas del IMSS afiliar a estos trabajadores más sus familiares directos a la seguridad social.

Si bien, la implementación del Programa arrancó oficialmente el 1 de abril de 2019, es posible advertir un traslape entre esta fase y la de diseño, toda vez que el IMSS había anunciado en enero de 2019 que llevaría a cabo una serie de foros de consulta con las partes interesadas denominados “Diálogos por el Trabajo del Hogar”. Aunque se organizaron cinco eventos de este tipo en Morelia, Chihuahua, Cancún, Monterrey y Oaxaca, tuvieron lugar entre el 3 de abril y el 8 de mayo, una vez que el Programa ya estaba en marcha, por lo que, paradójicamente, quienes participaron no pudieron plantear sus propuestas de cara al diseño y más bien se concentraron en analizar sus fortalezas y debilidades, así como los desafíos para su implementación, con la esperanza de ser tomados en cuenta para enriquecerlo o para las adecuaciones normativas que el IMSS habrá de proponer al Congreso de la Unión. Además, entre el fallo de la SCJN (5 de diciembre de 2018) y el inicio del Programa (31 de marzo de 2019) transcurrieron menos de cuatro meses a pesar de que la Corte había fijado un límite de seis meses, por lo que probablemente el IMSS no llevó a cabo un diagnóstico preciso de las necesidades de las personas trabajadoras y las

empleadoras, y aceleró el diseño para hacer coincidir la presentación oficial con la conmemoración del Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar que se festeja anualmente los días 30 de marzo.

Indudablemente, el Programa Piloto es el primer paso de un largo camino para plasmar en la ley un esquema permanente de afiliación al régimen obligatorio sustentado y reglamentado en la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, de manera que las y los patronos que reciban servicios domésticos estén legalmente obligados a formalizar la laboral y otorgarles seguridad social. Paralelamente, se deberán establecer mecanismos de fiscalización e inspección laboral especiales dado que esta actividad se realiza al interior de un hogar privado, así como sanciones en caso de incumplimiento. Aunado a ello, se requerirán múltiples canales de promoción para que las y los trabajadores se familiaricen con sus derechos y se incremente el número de afiliaciones.

El año 2022 será trascendental para el futuro del Programa por dos razones fundamentales. En primer lugar, se espera que, durante el periodo ordinario de sesiones comenzado el 1 de febrero, en el Senado de la República y la Cámara de Diputados aprueben la reforma a la Ley del Seguro Social para plasmar en la legislación la obligatoriedad de afiliar a quienes se dedican al trabajo doméstico remunerado al IMSS. Y, en segundo lugar, el 3 de julio de 2022 cumplirá un año en vigor el Convenio 189 de la OIT y México deberá informar periódicamente sobre su cumplimiento. Aunque se trata de un instrumento jurídico vinculante, en la práctica permite cierta flexibilidad en cuanto a su implementación, de manera que pueda adaptarse a los distintos contextos nacionales. No obstante, la importancia de la vigencia plena del Convenio 189 radica en su utilidad para impulsar reformas en las legislaciones laborales en concordancia con los estándares internacionales, equiparando progresivamente los derechos de las personas trabajadoras del hogar con el del resto de trabajadores asalariados (véase: Topete, 2021, pp. 13-14).

REFERENCIAS

- Cámara de Diputados (2009). Ley del Seguro Social. Disponible en: <https://bit.ly/3GQIXdo>
- _____ (2019). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar. Disponible en: <http://bit.ly/35x0YtX>
- Cebollada, Marta (2017). Hacer visible lo invisible: Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública. *Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación e Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México*. Disponible en: <https://bit.ly/3gSc2r3>
- CONAPRED (2014). Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadoras. Disponible en: <https://bit.ly/2Oim8sh>
- Florez, Nelson (2019). Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México. *Organización Internacional del Trabajo*, 32 pp. Disponible en: <https://bit.ly/2UcwPwu>
- Gobierno de la República (2016). El trabajo doméstico en México: La gran deuda social. *Gobierno de la República*. Disponible en: <http://bit.ly/2YIkZvl>
- Goldsmith, Mary (2014). ¿Sujetos de derechos o sujetadas a la servidumbre? Trabajadoras del hogar remuneradas en México (pp. 163-198). En Parcerio, Juan; y, Vázquez, Rodolfo (coords.). *Mujeres, familia y trabajo*. Disponible en: <https://bit.ly/2XHsCBY>
- Hidalgo, Sara (2019). El trabajo del hogar ante la Suprema Corte. *Nexos*. Disponible en: <http://bit.ly/37SiQRf>
- IMSS (2018). Posicionamiento del director general del IMSS, Germán Martínez Cázares, frente a la resolución de la SCJN a favor de las trabajadoras domésticas y seguridad social. Disponible en: <https://goo.gl/5C4XDZ>
- _____ (2019). El presidente de México y el director del Seguro Social presentan el plan “IMSS: bienestar para toda la vida”. Disponible en: <https://goo.gl/uSFKxw>
- _____ (2019a). Programa Piloto: Incorporación de las Personas Trabajadoras del Hogar. Disponible en: <https://bit.ly/2RvJNUo>
- _____ (2020). Preguntas frecuentes del Programa Piloto para la Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar. Disponible en: <http://bit.ly/2Q5a6zs>
- _____ (2020a). Puestos de Trabajo Afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social al 31 de octubre de 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3vCfMaX>
- _____ (2020b). Informe de resultados de la Prueba Piloto para la Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar al Régimen Obligatorio del Seguro Social. Disponible en: <https://bit.ly/30w6xs8>
- _____ (2020c). Calcula el pago de tus cuotas. Disponible en: <https://bit.ly/37aOAlb>
- _____ (2021). Pasos para incorporación al IMSS de Personas Trabajadoras del Hogar. Disponible en: <http://bit.ly/3qaW0gg>
- INEGI (2017). Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico. Disponible en: <https://goo.gl/voJLSq>
- _____ (2020). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras durante el cuarto trimestre de 2019. Disponible en: <https://bit.ly/2WbhbmH>
- _____ (2021). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición. Cifras durante el tercer trimestre de 2021. Disponible en: <https://bit.ly/3655rJH>
- _____ (2021a). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Registro de notas sobre la ETOE, la transición a la ENOE Nueva edición (ENOE^N) y sus actualizaciones. Disponible en: <https://bit.ly/3GMA5cq>

- _____ (2021b). Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico (22 de julio). Datos nacionales. Disponible en: <https://bit.ly/3GOxSIJ>
- OIT (2011). Convenio 189 Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Disponible en: <http://bit.ly/2P8LiYG>
- _____ (2016). Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas. Disponible en: <http://bit.ly/2KhVLhE>
- _____ (2019). Quiénes son los trabajadores domésticos. Disponible en: <https://goo.gl/vufprt>
- _____ Nota de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el texto en español del Convenio 189. Disponible en: <http://bit.ly/2RN7ady>
- Rodríguez, Darinka (2019). La herida abierta que muestra 'Roma': dos millones de trabajadoras del hogar sin seguridad social. *El País*. Disponible en: <https://goo.gl/61eeai>
- Rodríguez, Francisco (2018). El trabajo del hogar remunerado en México. Situación actual y propuesta para su formalización laboral. *Instituto Belisario Domínguez*. Disponible en: <http://bit.ly/2yLH9jX>
- SCJN (2018). Amparo directo 9/2018 (relacionado con el amparo directo 8/2018). Disponible en: <https://goo.gl/XG8WZg>
- _____ (2018a). SCJN declara discriminatorio excluir a las empleadas domésticas del régimen obligatorio del IMSS. Disponible en: <https://goo.gl/5Z7TAi>
- _____ (2018b). Segunda Sala: informe del ministro presidente Eduardo Medina Mora Icaza. Disponible en: <https://goo.gl/VbkrYi>
- Senado (2020). Comparecencia de Zoé Robledo Aburto, director general del IMSS, y Luis Antonio Ramírez Pineda, director general del ISSSTE. Disponible en: <https://bit.ly/3cg4DBI>
- _____ (2022). Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; Para la Igualdad de Género y, de Estudios Legislativos Segunda, en sentido positivo con modificaciones, a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones a la Ley del Seguro Social en materia de derechos de las personas trabajadoras del hogar. Disponible en: <https://bit.ly/35LZiIJ>
- Topete, Alida (2021). Recomendaciones a la prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social. Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir y Nosotr@s por la Democracia A.C. Disponible en: <https://bit.ly/33KYIJD>
- Turrent, Renata; Martínez, Tonatiuh; Acedo Leyla; y, García, Hugo (2019). Seguridad social para personas trabajadoras del hogar en México: una propuesta. *Comisión Interamericana de Seguridad Social*. Disponible en: <http://bit.ly/2SIWbaR>
- Ugalde, Yamileth; Bellón, Blanca; y, Bello, Diédhiou. (2015). Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. México. CONAPRED. Disponible en: <http://bit.ly/2Ja32yW>
- Valenzuela, María Elena (2012). Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina. *Organización Internacional del Trabajo*. Disponible en: <http://bit.ly/2ScN6B0>

TEMAS ESTRATÉGICOS es un reporte de investigación sobre temas relevantes para el Senado de la República, elaborado en la Dirección General de Investigación Estratégica del Instituto Belisario Domínguez.

Elaboración de este reporte: Ernesto David Orozco Rivera. Área de Desarrollo Económico y Sustentabilidad. Diseño y formación: Lizbeth Saraí Orozco N.

Cómo citar este reporte:

Orozco Rivera, Ernesto David (2022), *Actualidad del trabajo doméstico remunerado en México: Origen y surgimiento del Programa Piloto para la Incorporación de las Personas Trabajadoras del Hogar al Régimen Obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social No. 102*, México, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, México.



El Instituto Belisario Domínguez (IBD) es un órgano especializado en investigaciones legislativas aplicadas. Contribuye a profesionalizar el quehacer legislativo y a que la ciudadanía disponga de información que le permita conocer y examinar los trabajos del Senado. Así, ayuda a fortalecer la calidad de la democracia en México.