

Las personas trabajadoras del hogar en México

Juan Carlos Rodríguez Vélez*

Resumen:

En el presente artículo se analiza la situación fáctica de las personas trabajadoras del hogar en México, con base en la evolución del ordenamiento jurídico mexicano emitido a partir de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, con el objetivo de describir y visibilizar la problemática a la que se ha enfrentado este grupo respecto del goce efectivo de sus derechos humanos laborales y a la seguridad social en razón de las características específicas de éste, las condiciones en que presta su trabajo y las condiciones particulares previstas en la normatividad, lo cual contribuye a ello.

Abstract:

This article analyzes the factual situation of domestic workers in Mexico based on the evolution of the Mexican legal system issued since the promulgation of the Political Constitution of the United Mexican States of 1917, with the aim of describing and making visible the problems that this group has faced regarding the effective enjoyment of their human labor rights and social security due to its specific characteristics, the conditions in which they perform their work and the particular conditions provided for in the regulations, which contributes to this.

Sumario: Introducción / I. Panorama de las personas trabajadoras del hogar en México / II. Evolución histórica del ordenamiento jurídico mexicano sobre los trabajadores domésticos o personas trabajadoras del hogar / III. Afiliación reciente de las personas trabajadoras del hogar / IV. Conclusiones / Fuentes de consulta

* Maestro en Derecho con Área Terminal en Justicia Constitucional por la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Introducción

Las personas trabajadoras del hogar constituyen un grupo en sí mismo vulnerable en nuestro país; en principio, porque se conforma principalmente por mujeres, además de que las condiciones laborales de éste, en general, son precarias y su reconocimiento en el ordenamiento jurídico presenta particularidades que dificultan el goce pleno de sus derechos.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo y del 2 de julio de 2019, así como a la Ley del Seguro Social del 2 de julio de 2019 y del 16 de noviembre de 2022, constituyen un avance plausible de carácter legal en cuanto al reconocimiento y goce de los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras del hogar en México, en tanto que es un grupo que históricamente ha presentado condiciones desfavorables en estos ámbitos.

Sin embargo, el goce efectivo de sus derechos humanos laborales¹ y a la seguridad social reconocido en dichas reformas legales, producto de una decisión jurisdiccional, aún no es pleno para las personas trabajadoras del hogar, debido a que este grupo presenta características específicas en cuanto al desarrollo y las condiciones en que presta su trabajo (realidad social) y a que en el ordenamiento jurídico se establecen condiciones particulares que abonan a ello.

Es fundamental mencionar que la información relativa a la situación de las personas trabajadoras del hogar en México referida en el apartado siguiente se considera a partir de las *Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar (trabajo doméstico remunerado) datos nacionales*, publicadas mediante el comunicado de prensa número 171/23 del 28 de marzo de 2023, así como de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOE^N), al cuarto trimestre de 2022, debido a que en el primer documento el Instituto Nacional de Estadística y Geografía presenta información sobre este sector con motivo de la conmemoración de esa fecha, la cual se sustenta en el segundo.

¹ Alfredo Sánchez Castañeda define a los derechos humanos laborales como: “(...) aquellos que le permiten a una persona que trabaja contar con las condiciones mínimas e indispensables para llevar una calidad de vida digna y emancipada en lo material, social, recreativo y cultural, tanto en lo personal como en lo familiar”, Alfredo Sánchez Castañeda, “Los derechos humanos laborales en México”, pp. 39 y 40.

I. Panorama de las personas trabajadoras del hogar en México

En México de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOE^N), al cuarto trimestre de 2022, las personas trabajadoras del hogar, en edad para laborar, ascendían a 2,452,264 (dos millones cuatrocientos cincuenta y dos mil doscientos sesenta y cuatro), lo cual equivalía al 4.2% del total de la población económicamente activa en ese momento.²

Las personas trabajadoras del hogar eran primordialmente mujeres, con un porcentaje de 90.2%, mientras que el de los hombres corresponde al 9.8% restante. Las personas trabajadoras del hogar se concentraron en quienes realizaron actividades de limpieza en casas particulares, además de otras actividades complementarias de aseo, con un porcentaje de 78.6%, lo cual ascendió a 1,926,836 personas.

El porcentaje de quienes se dedicaron a cuidar niños o niñas, personas con discapacidad y personas mayores en casas particulares fue de 10.4%, lo cual equivale a 254,923; mientras que el porcentaje de las personas que se dedicaron a labores de jardinería en casas particulares fue de 4.1%, lo que corresponde a 101,287, y como choferes se tuvo un porcentaje del 2.3%, o sea 57,015 personas. En estas dos últimas ocupaciones, destacó el mayor porcentaje de hombres ocupados, 41.6% y 23.4% respectivamente.

Respecto de las personas trabajadoras del hogar, destacan dos características importantes, la primera relacionada con el lugar donde llevan a cabo su actividad laboral y la segunda con su escolaridad. Con respecto a la primera, el 22.5%, lo hace en un lugar distinto al de su nacimiento, mientras que, de la población económicamente activa, el porcentaje corresponde al 19.1%; en cuanto a la segunda, 42.1% terminó la secundaria, 28.4% concluyó la primaria, 14.7% contaba con algún año aprobado en los niveles medio superior y superior, y 14.6% tenía primaria incompleta.

De acuerdo con la ENOE^N, al cuarto trimestre de 2022, se estimó que las personas trabajadoras del hogar pertenecen en un 96.1% al sector informal, con un 92% como asalariadas informales, 3.9% como asalariadas formales, 3.8% como trabajadoras informales por cuenta propia y 0.2% como trabajadoras informales con percepciones no salariales.

² INEGI, Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar (trabajo doméstico remunerado) datos nacionales.

El ingreso mensual de las personas trabajadoras del hogar también varía según el sexo, así las mujeres percibieron en promedio \$3,767.00, mientras que los hombres \$4,369.00, lo cual implica \$632.00 de diferencia, y que puede explicarse debido a que hay mayor participación de ellos como jardineros, vigilantes, choferes y cuidadores de personas, actividades que tienen una retribución económica mayor.

Las personas trabajadoras del hogar clasificadas como subordinadas y remuneradas ascendían a 2,358,330, y de éstas 97.5% no tenían una relación laboral formalizada mediante un contrato por escrito, por lo que sólo el 2.5% restante sí contaba con éste.

Por otra parte, de la totalidad de las personas trabajadoras del hogar, el 72.6% no tuvo prestaciones laborales, cuestión que también presenta una diferencia importante según el sexo, puesto que, del cien por ciento de las mujeres, el 74% presentó esta situación, mientras que, en cuanto a los hombres, del total de éstos, el porcentaje correspondió al 59.6%.

II. Evolución histórica del ordenamiento jurídico mexicano sobre los trabajadores domésticos o personas trabajadoras del hogar

II.1. Normatividad en materia laboral

En el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicada el 5 de febrero de 1917 en el *Diario Oficial de la Federación (DOF)* se señalaba lo siguiente:

El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, *domésticos* y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

Dentro de las bases referidas en dicho artículo se encontraban: la duración de la jornada máxima de trabajo; la duración de la jornada máxima de trabajo nocturno y de los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis; el

derecho a un día de descanso a la semana, y la responsabilidad por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, entre otras.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó en el *DOF* una reforma a los artículos 73, fracción X y 123, preámbulo y fracción XXIX, en virtud de la cual se estableció como facultad exclusiva del Congreso de la Unión el expedir las leyes sobre el trabajo, así como considerar de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

El 28 de agosto de 1931 se publicó en el *DOF* la primera Ley Federal del Trabajo, donde en el Capítulo XIV se reguló como un trabajo especial el realizado por los trabajadores domésticos; en primer lugar, se estableció qué se entiende por doméstico, en los términos siguientes:

Artículo 129. Doméstico es el trabajador de uno u otro sexo que desempeñe habitualmente las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación.

De igual forma, se establecieron condiciones especiales para este tipo de trabajo, de la forma siguiente:

Artículo 130. Son obligaciones del patrón para con el doméstico:

- I. Tratarlo con la debida consideración y abstenerse de maltratarlo de palabra u obra;
- II. Suministrarle alimentos y habitación, salvo convenio expreso en contrario;
- III. En caso de enfermedad que no sea crónica, pagarle su sueldo hasta por un mes, aunque no trabaje, y proporcionarle asistencia médica hasta que se logre su curación o se haga cargo de él alguna institución de beneficencia pública o privada;
- VI. Darle oportunidad para que asista a las escuelas nocturnas, y
- V. En caso de muerte, sufragar los gastos del sepelio.

Artículo 131. Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en numerario, los alimentos y la habitación. Para todos los efectos de esta ley, los alimentos y habitación que se den al doméstico se estimarán equivalentes al cincuenta por ciento del salario que perciba en numerario.

De las disposiciones anteriores, se advierten obligaciones particulares del patrón para el doméstico, tales como: la de proporcionarle alimentos y habitación; en caso de enfermedad que no sea crónica, pagar su sueldo hasta por un mes aunque no trabaje y proporcionar asistencia médica hasta que se logre su curación o se haga cargo de él alguna institución de beneficencia pública o privada; darle oportunidad para que asista a las escuelas nocturnas, y en caso de muerte sufragar los gastos del sepelio.

Las disposiciones mencionadas permiten advertir el reconocimiento por parte del legislador respecto de que este tipo de trabajo se realiza en condiciones particulares, entre las cuales se encuentran:

- El tiempo en el cual el doméstico se encuentra a disposición del patrón, debido a que se establece como obligación de éste el proporcionar alimentos y habitación, así como una consideración especial para que les otorgue la oportunidad de asistir a las escuelas nocturnas.
- En caso de enfermedades no crónicas, pagar el sueldo hasta por un mes al doméstico, aunque no trabaje, y proporcionar asistencia médica hasta que se logre su curación o se haga cargo de él alguna institución de beneficencia pública o privada, lo cual implica que en este supuesto podía esperarse que se realizara el trabajo, y que después de transcurrido el mes, el trabajador se quedara sin remuneración.
- Sufragar los gastos del sepelio en caso de muerte del trabajador doméstico.

El 1° de abril de 1970 se publicó en el *DOF* una Ley Federal del Trabajo nueva, donde en el Título Sexto, Capítulo XIII, se reguló como un trabajo especial el relativo a los trabajadores domésticos; en el artículo 331 se definió a éstos como aquellos que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

En el Capítulo XIII del Título Sexto se establecieron condiciones especiales para los trabajadores domésticos, entre las que destacan las disposiciones normativas siguientes:

Artículo 333. Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.

Artículo 334. Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Artículo 337. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Guardarse consideración al trabajador doméstico, abstenerse de todo mal trato de palabra o de obra.
- II. Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y
- III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.

Artículo 338. Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sean de trabajo, el patrón deberá:

- I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;
- II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y
- III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial.

Artículo 339. En casos de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio.

Artículo 342. El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.

Artículo 343. El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.

En las disposiciones normativas anteriores el legislador ordinario reconoce nuevamente las condiciones particulares en que se desempeña este tipo de trabajo, y normativiza la desigualdad de este grupo vulnerable al regular el tiempo indeterminado en que los trabajadores domésticos están a disposición del patrón, en tanto que establece que éstos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche, lo cual implica que el tiempo que no comprenda a estas actividades, se encuentran a disposición del patrón, norma que como señalan Lóyzaga y Verónica Curiel “(...) ha constituido la vergüenza más grande que ha tenido la legislación laboral en México en toda su historia”,³ así como al reconocer la falta de seguridad social⁴ para este sector de trabajadores, en tanto que indica la forma en que se atenderá a éstos, en caso de enfermedades que no sean de trabajo.

El 30 de noviembre de 2012 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* un decreto mediante el cual se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, entre éstas, las siguientes:

Artículo 333. Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.

³ Octavio F. Lóyzaga de la Cueva y Verónica A. Curiel Sandoval, “El trabajo doméstico. Análisis crítico”, p. 367.

⁴ Ángel Ruíz la define como “(...) un sistema creado por el Estado para garantizar el inalienable e irrenunciable derecho de toda la sociedad a disfrutar de seguridad social, construido mediante el esfuerzo nacional o internacional de manera solidaria, para satisfacer los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad de sus habitantes, alcanzado así el individuo y su familia un nivel de vida adecuado, a través de la creación y operación de Seguros Sociales que brinden prestaciones en dinero y en especie, así como los cuidados y la asistencia necesarios cuando sobrevengan los riesgos sociales protegidos en la ley y que estarán siempre garantizados por el Estado, Ángel G. Ruíz Moreno, *Nuevo derecho de la seguridad social*, p. 164.

Artículo 336. Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo.

Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

Artículo 337. ...

I. ...

II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y

III. ...

Las disposiciones anteriores, de acuerdo con el Proceso Legislativo,⁵ tenían como objetivo mejorar las condiciones de trabajo de los empleados domésticos, para lo cual se reguló con mayor precisión la duración de su jornada laboral, así como los periodos de descanso diario y semanal mínimos.

Al respecto, considero que los supuestos jurídicos referidos en los artículos 336 y 337, fracción II, se referían a los trabajadores domésticos que laboraban para un solo patrón y que residían en el domicilio de éste, no así a quienes habitaban en un lugar distinto o que trabajaban para diferentes patrones cada día de la semana, ya que, jurídicamente, aquellos que eran trabajadores de entrada por salida, no estaban sujetos a estas condiciones especiales, sino a las de carácter general previstas en la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, es necesario destacar que una vez más el legislador ordinario, respecto de los trabajadores domésticos de planta, normativizó las condiciones fácticas, pero contrarias a la Constitución, en las que se realizaba este trabajo, al establecer en la norma la posibilidad de que este grupo de personas pudiera estar a disposición del patrón por doce horas al día.

El 1º de mayo de 2019 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* un Decreto mediante el cual se reformaron, adicionaron y derogaron diversas

⁵ Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, p. 39.

disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, entre éstas, el Capítulo XIII, del Título Sexto, a fin de sustituir la denominación de Trabajadores Domésticos por *trabajadores del hogar*,⁶ y de una importancia mayor establecer en el artículo 337, fracción IV, la obligación del patrón de inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a la normatividad aplicable.

Sin embargo, respecto de esta obligación, en el artículo transitorio Vigésimo Quinto, el legislador señaló que la vigencia de la disposición referida iniciaría una vez que se aprobaran y entraran en vigor las adecuaciones normativas necesarias para la incorporación formal de las personas trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio de seguridad social, conforme a la resolución del Amparo Directo 9/2018 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual por su trascendencia e importancia se analizará en el apartado siguiente.

Dos meses después de la reforma antes mencionada, el 2 de julio, se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* otro Decreto mediante el cual se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social.

Las reformas referidas anteriormente constituyen un cambio trascendental en el ordenamiento jurídico mexicano en cuanto a la regulación del trabajo del hogar, razón por la cual merecen un análisis especial.

En principio, vale mencionar que el legislador tuvo a bien sustituir la denominación de *trabajadores del hogar* por *personas trabajadoras del hogar*; dicho cambio, tiene como finalidad considerar a todas las personas que se dedican a este trabajo.

En este orden de ideas, señalaré los artículos objeto de esta reforma, a fin de realizar los comentarios que considero pertinentes al respecto.

Artículo 331. Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora bene-

⁶ Al respecto Diana Pérez señala que “(...) algunos países en sus procesos de reforma han abandonado el uso del adjetivo doméstico, pues denota un carácter peyorativo atendiendo a su significado (perteneciente o relativo a la casa u hogar, dicho de un criado, que sirve en una casa) (...)”, Diana Pérez Padrón, “El trabajo del hogar y su regulación en América Latina. Un estudio comparado”, p. 98.

ficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades.
- II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.
- III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.

En este artículo, considero que se realizaron tres precisiones importantes respecto de este tipo de trabajo. La primera, aun cuando parecería obvia e irrelevante, pero que, en realidad, es todo lo contrario, consistió en indicar que la actividad se realiza de manera remunerada,⁷ lo cual implica retribuir a la persona a través del pago de un salario; la segunda en establecer que la prestación del trabajo se hace en el marco de una relación laboral, lo cual es sinónimo de relación de trabajo, y por la cual, de acuerdo con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se entiende cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, y la tercera en reconocer e instaurar que este tipo de trabajo se presta en modalidades distintas,⁸ por lo cual presenta características particulares.

Artículo 331 bis. Queda prohibida la contratación para el trabajo del hogar de adolescentes menores de quince años de edad.

Tratándose de adolescentes mayores de quince años, para su contratación el patrón deberá:

⁷ Se le conoce como trabajo doméstico remunerado a todas aquellas actividades en las cuales, la persona que las realiza recibe un pago o salario a cambio, dando origen a una relación laboral, en la cual podemos encontrar a un patrón y a un trabajador doméstico, Lóyzaga y Curiel, *op. cit.*, p. 355.

⁸ Estas modalidades coinciden parcialmente con las que formulan Octavio F. Lóyzaga y Verónica A. Curiel, al referir que la clasificación que han encontrado para la contratación de los trabajadores remunerados son las de trabajadores domésticos permanentes, de base o de planta y trabajadores domésticos de entrada por salida, *ibid.*

- I. Solicitar certificado médico expedido por una institución de salud pública por lo menos dos veces al año.
- II. Fijar jornadas laborales que no excedan, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales.
- III. Evitar la contratación de personas adolescentes mayores de quince años que no hayan concluido cuando menos la educación secundaria, a excepción de que la persona empleadora se haga cargo de que finalice la misma.

En el caso en el que la o el adolescente habite en el domicilio en donde realiza sus actividades y preste sus servicios para una sola persona, deberá garantizarse que el espacio en donde pernocte sea seguro.

Todo lo dispuesto en este artículo queda sujeto a la supervisión de la autoridad laboral competente.

La disposición anterior, adicionada en esta reforma, responde indudablemente a la realidad social, donde porcentajes de alrededor del 42% de mujeres y del 39% de hombres, que son personas trabajadoras del hogar, no cuentan con la secundaria completa y en los cuales, el rango de edad de 15 a 29 años es del 15% aproximadamente.⁹ Situación que, de no regularse, originará que los porcentajes referidos se mantengan o incrementen en un futuro.

Artículo 331 ter. El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluya como mínimo:

- I. El nombre y apellidos de la persona empleadora y de la persona trabajadora del hogar;
- II. La dirección del lugar de trabajo habitual;
- III. La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- IV. El tipo de trabajo por realizar;
- V. La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;

⁹ INEGI, *op. cit.*, pp. 2 y 4.

- VI. Las horas de trabajo;
- VII. Las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diario y semanal;
- VIII. El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- IX. Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, y
- X. Las herramientas de trabajo que serán brindadas para el correcto desempeño de las actividades laborales.

Los alimentos destinados a las personas trabajadoras del hogar deberán ser higiénicos y nutritivos, además de ser de la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo de la persona empleadora.

Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación.

En caso de que la persona empleadora requiera que la trabajadora del hogar utilice uniforme o ropa de trabajo, el costo de los mismos quedará a cargo de la persona empleadora.

El contrato de trabajo se establecerá sin distinción de condiciones, al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes.

Queda prohibida todo tipo de discriminación, en términos de los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 1º, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en todas las etapas de la relación laboral y en el establecimiento de las condiciones laborales, así como cualquier trato que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar.

Este artículo que también fue adicionado considera que el trabajo del hogar debe fijar mediante contrato por escrito, lo cual brinda seguridad a ambas partes, pero especialmente a la persona trabajadora al establecer de esta manera las condiciones laborales mínimas en las que se prestará el servicio. Además, el legislador estableció condiciones específicas tendientes a evitar conductas discriminatorias por razón de embarazo, situación migratoria o alguna otra

que atente contra los derechos humanos de las personas reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 333. Las personas trabajadoras del hogar que residan en el domicilio donde realicen sus actividades deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, y de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas, sin que la jornada diaria diurna pueda excederse de las ocho horas diarias establecidas en la presente Ley.

Los periodos durante los cuales las personas trabajadoras del hogar no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de su trabajo y/o cuando se excedan las horas establecidas en la Ley para cada tipo de jornada, deberán considerarse como horas extras, conforme a lo dispuesto en los artículos 58 a 68 del presente ordenamiento.

La reforma al artículo anterior conlleva un cambio sustancial en cuanto a la regulación del tiempo en el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición de la empleadora, ya que, como se ha expuesto anteriormente, la jornada de trabajo para esta actividad había quedado en la indefinición o bien normalizado el tiempo excesivo de ésta por parte del legislador.

Las tesis aisladas siguientes son ilustrativas de la situación que ha imperado en cuanto al tiempo de duración de la jornada de trabajo y el pago extraordinario respecto de las personas trabajadoras del hogar, la cual además de encontrar sustento en la legislación ha sido avalada por el Poder Judicial de la Federación.

TRABAJADORES DOMÉSTICOS. DADA LA NATURALEZA DE SU TRABAJO NO EXISTE FUNDAMENTO LEGAL PARA RECLAMAR EL PAGO DE TIEMPO EXTRA

La jornada de trabajo y la distribución del horario de los trabajadores domésticos no se rige por el factor tiempo como si se tratara de empleados de una empresa productora o distribuidora de bienes o servicios, pues las actividades que desempeñan no son de carácter material con vista a la obtención de un lucro a favor del patrón, sino que están vinculadas con el aseo y atención del hogar de una persona

o familia en particular, predominando la convivencia con el núcleo familiar para el que laboran; por tanto, *a este tipo de trabajadores no les es aplicable la regla general que establece el artículo 58 de la ley laboral que define la jornada como el tiempo durante el cual una persona está a disposición del patrón para desempeñar un servicio personal y subordinado mediante el pago de un salario, sino que basta que a cambio de la prestación de sus servicios el patrón les confiera el tiempo suficiente para reposar y tomar alimentos y de descanso durante la noche, según lo prescribe el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo*; consecuentemente, en la remuneración salarial de estos trabajadores no interviene el factor tiempo, ya que su retribución comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, por lo que *no les asiste fundamento legal para reclamar el pago de tiempo extra.*

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.¹⁰

TRABAJADORES DOMÉSTICOS QUE HABITAN EN EL HOGAR DONDE PRESTAN SUS SERVICIOS. TIENEN DERECHO AL PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO CUANDO NO SE LES CONCEDEN LOS PERIODOS QUE COMO MÍNIMO TIENEN DERECHO A DESCANSAR (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2012)

De los artículos 333 y 336 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios, deben disfrutar de 2 descansos diarios; el primero de cuando menos 3 horas entre las actividades matutinas y vespertinas y, el segundo, nocturno, de 9 horas consecutivas como mínimo; así como que también tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferentemente en sábado y domingo; por lo que, de una interpretación deductiva y teleológica de dichos artículos, *se concluye que este tipo de trabajadores prestan sus servicios de forma especial durante 5 días y medio a la semana, a razón de*

¹⁰ Tesis aislada I.13o.T.124 L, 177758, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXII, julio de 2005, p. 1560. La cursiva es del autor.

una jornada máxima diaria de 12 horas durante 5 días y 6 horas el día en el que laboran medio día, esto es, un total de 66 horas de trabajo semanales, lo que se justifica atendiendo a la finalidad del número de horas de descanso diarias, ya sea nocturnas o intermedias entre sus actividades y de que cuentan con día y medio de descanso. En consecuencia, cuando no se les conceden los periodos que como mínimo tienen derecho a descansar, el tiempo laborado que exceda de su jornada máxima semanal debe estimarse como horas extras que se les deben pagar.

DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.¹¹

Como puede advertirse, ambos criterios versan sobre legislaciones vigentes en momentos diferentes. En el primer criterio, el Tribunal Colegiado de Circuito consideró que los trabajadores domésticos no se encuentran sujetos a una jornada de trabajo determinada, sino que basta que a cambio de la prestación de sus servicios el patrón les confiera el tiempo suficiente para reposar y tomar alimentos y de descanso durante la noche. En el segundo criterio, el órgano jurisdiccional federal refiere que la jornada de los trabajadores domésticos es de máximo 12 horas diarias durante cinco días y de 6 horas cuando se labora medio día.

La situación anterior pretende modificarse con esta reforma al establecerse que la jornada diurna no puede exceder de las ocho horas diarias, así como que el tiempo que exceda de los fijados para cada tipo de jornada o bien el periodo en el cual la persona trabajadora del hogar no pueda disponer libremente de su tiempo y permanezca a disposición de la empleadora, se considerará como extraordinario.

Artículo 334. Las personas empleadoras garantizarán en todos los casos los alimentos para las personas trabajadoras del hogar.

En aquellos casos en los que la persona trabajadora resida en el domicilio donde realicen sus actividades les será garantizada además de los alimentos, la habitación.

¹¹ Tesis aislada I.10o.T.7 L (10a.), 2021678, Décima Época, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 75, febrero de 2020, t. III, p. 2433.

Salvo lo expresamente pactado, la retribución del trabajador del hogar comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

El salario a que tienen derecho podrá efectuarse a través de transferencia bancaria o cualquier otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento de la persona trabajadora del hogar interesada.

En este artículo, el legislador adicionó los párrafos primero, segundo y cuarto. Ahora bien, considero que el deber de proporcionar alimentos a la persona trabajadora en las modalidades distintas en que se realiza este trabajo puede implicar una carga considerable para la parte empleadora, además de que podría ser en perjuicio de la primera.

Lo anterior es así, debido a que, por una parte, obliga a que la empleadora proporcione los alimentos a la persona trabajadora, aun cuando, en muchas ocasiones no se encuentra en el domicilio durante todo el día y, por lo tanto, no prepara alimentos, y, además, independientemente de su calidad, constituyen el 25% del salario que se paga en efectivo, lo cual podría disminuir en el mismo porcentaje el monto de éste, a pesar de que no exista una correspondencia. Esta misma observación es aplicable respecto del deber de proporcionar la habitación, pero que tiene una justificación distinta.

En la realidad, es posible que los alimentos tengan un valor que origine que la persona trabajadora vea disminuido considerablemente su salario en efectivo, ya que de acuerdo con el artículo 331 Ter. deben ser de la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo de la persona empleadora, quien puede considerar su monto para determinar el pago por el trabajo contratado.

En este sentido, considero que el deber de proporcionar alimentos tendría que ser una condición laboral sujeta a la petición expresa de la persona trabajadora, y no una cuestión obligatoria determinada por el legislador.

Artículo 334 bis. Las personas trabajadoras del hogar contarán con las siguientes prestaciones conforme a las disposiciones de la presente Ley y estarán comprendidas en el régimen obligatorio del seguro social:

- a. Vacaciones;

- b. Prima vacacional;
- c. Pago de días de descanso;
- d. Acceso obligatorio a la seguridad social;
- e. Aguinaldo; y
- f. Cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes.

La adición del artículo anterior por una parte otorga certeza jurídica para la persona trabajadora del hogar y la empleadora, al establecer de manera expresa las prestaciones legales a que tiene derecho la primera y a las cuales está obligada la segunda, pero, especialmente, modifica sustancialmente la situación en cuanto al acceso a la seguridad social, en tanto que el legislador determinó que es de carácter obligatorio, cuestión que implica un cambio de paradigma legal en la materia,¹² tal y como se expondrá más adelante.

En el ámbito del Derecho Internacional Público, es fundamental mencionar el Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, adoptado en Ginebra, el dieciséis de junio de dos mil once, el cual fue ratificado por la Cámara de Senadores del Honorable Congreso de la Unión, el doce de diciembre de dos mil diecinueve, más de seis años después de que entrara en vigor en septiembre de 2013; firmado por el Titular del Ejecutivo Federal el treinta y uno de enero de dos mil veinte; depositado ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, el tres de julio de dos mil veinte; publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 2 de julio de 2021, y con carácter obligatorio para México a partir del día siguiente.¹³

Finalmente, el 29 de noviembre de 2023 se publicó un Decreto en el *Diario Oficial de la Federación*, mediante el cual se reformó, entre otros, el artículo 146 de la Ley Federal del Trabajo, el cual hasta el 31 de diciembre de ese año establecía expresamente que los patrones de las personas trabajadoras del hogar no estaban obligados a pagar las aportaciones al Fondo Nacional de la Vi-

¹² Ana Heatley refiere que “El acceso a la seguridad social entre la población más desprotegida es crucial” y que las trabajadoras del hogar “(...) precisamente enfrentan mayores riesgos asociados a su situación socioeconómica previa y a la discriminación estructural y tienen menos acceso a recursos, transferencias y servicios para hacer frente a tales riesgos”, Ana Heatley Tejada, “Trabajadoras del hogar en México: análisis y propuesta de mejoras al Programa Piloto de incorporación a la seguridad social”, pp. 35-36.

¹³ Decreto Promulgatorio del Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, adoptado en Ginebra, el dieciséis de junio de dos mil once.

vienda, distinción que fue eliminada del ordenamiento legal, lo cual implica que éstas podrán obtener un crédito de parte del Instituto referido para, en su caso, la adquisición de una vivienda.

II.2. Normatividad en materia de seguridad social

El 31 de diciembre de 1942 se promulgó la Ley del Seguro Social, la cual se publicó en el *DOF* el 19 de enero de 1943; en el artículo 3º de dicha ley se estableció que es obligatorio asegurar a los trabajadores que prestan a otra persona un servicio en virtud de un contrato de trabajo, ya sea en empresas privadas, estatales, de administración obrera o mixtas; a los miembros de sociedades cooperativas de producción, y a los que presten sus servicios en virtud de un contrato de aprendizaje.

En este sentido, los trabajadores domésticos no eran sujetos de aseguramiento y, por lo tanto, objeto de los seguros de: accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; enfermedades no profesionales y maternidad; invalidez, vejez y muerte; por cesantía involuntaria en edad avanzada.

El 12 de marzo de 1973 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* una nueva Ley del Seguro Social, donde en el artículo 13 se estableció quiénes serían los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, y aunque en las seis fracciones de dicha disposición jurídica no se señaló a los trabajadores domésticos, en el último párrafo si se indicó que el Ejecutivo Federal, a propuesta del Instituto Mexicano del Seguro Social, determinaría por Decreto, las modalidades y fecha de incorporación obligatoria al Régimen del Seguro Social, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en ese artículo, así como de los trabajadores domésticos.

En dicha ley se establecieron las particularidades siguientes respecto de los trabajadores domésticos:

Artículo 203. En tanto no se expidan los decretos relativos, la incorporación al régimen obligatorio del Seguro Social de los trabajadores a que se refiere esta sección, se hará a solicitud del patrón a quien presten sus servicios.

Artículo 204. Efectuada la afiliación de estos trabajadores sólo procederá su baja del régimen obligatorio, cuando termine la relación de trabajo con el patrón que lo inscribió y éste lo comunique al Instituto.

Artículo 205. Los patrones enterarán las cuotas obreropatronales por bimestres anticipados.

La Ley del Seguro Social de 1973 estuvo en vigor hasta el 30 de junio de 1997 de acuerdo con la Ley del Seguro Social publicada el 21 de diciembre de 1995 y el Decreto publicado el 21 de noviembre de 1996.

En la Ley del Seguro Social publicada el 21 de diciembre de 1995, artículo 13, fracción II, se estableció que voluntariamente podrían ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio los trabajadores domésticos, y en el artículo 222, fracción II, inciso b), se señaló que el esquema de aseguramiento para los trabajadores domésticos comprende las prestaciones en especie de los seguros de riesgos de trabajo y de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, lo cual, en consecuencia, implicó que la incorporación de este grupo a dicho régimen fuera de manera voluntaria y que no tuviera acceso al seguro de guarderías y prestaciones sociales.

II.3. Análisis del Amparo Directo 9/2018

El 5 de diciembre de 2018 la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió el Amparo Directo 9/2018, el cual se interpuso en contra de un laudo laboral de la Junta Especial Número Diecinueve de la Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, donde ésta determinó que la parte empleadora no estaba obligada a inscribir a la parte trabajadora ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, y absolvió a éste y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores de las prestaciones que les fueron reclamadas.

La Segunda Sala, en la sentencia mediante la cual resolvió el Amparo Directo, determinó que el artículo 13, fracción II, de la Ley del Seguro Social al excluir del régimen obligatorio del Seguro Social a las trabajadoras del hogar, resultaba discriminatorio y violatorio del derecho humano a la seguridad social, y si bien debido a la naturaleza del fallo y a que la norma impugnada gozaba de la plena presunción de constitucionalidad, no resultaba posible condenar, ni a la parte empleadora, ni al Instituto Mexicano del Seguro Social, al pago retroactivo de las cuotas de seguridad social respectivas, ni a otras prestaciones, los efectos del otorgamiento del amparo tuvieron un impacto mayor.

La Segunda Sala en la sentencia referida señaló que ante la existencia de normas discriminatorias que afectan la dignidad de un sector vulnerable, debía emitir directrices que orientaran a las autoridades estatales competentes, respecto a la necesidad y el deber de cumplimentar, de manera efectiva, con la protección y goce del derecho humano a la seguridad social de las trabajadoras domésticas.

En este sentido, determinó que las autoridades estatales cuya competencia se vinculaba con el otorgamiento de una cobertura adecuada, disponible, accesible y suficiente de seguridad social de las trabajadoras del hogar, debían emprender las medidas necesarias para modificar, estructuralmente, las normas y políticas públicas que correspondían a la seguridad social de ese sector altamente vulnerable.

Para tal efecto, y si bien no se trataba de un amparo indirecto, donde se pudiera vincular a las autoridades legislativas y administrativas responsables de la emisión y aplicación de la norma contraria a la Constitución, la Segunda Sala consideró hacer del conocimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social el problema de discriminación detectado en contra de las trabajadoras domésticas al excluirlas del régimen obligatorio, así como la ineficacia del diverso régimen voluntario de seguridad social para tutelar, adecuadamente y de manera digna, el derecho humano a la seguridad social de tales trabajadoras.

De igual forma, la Segunda Sala, para solventar el referido problema de seguridad social, planteó al Instituto Mexicano del Seguro Social implementar, dentro de un plazo prudente, que podría ser al término del año 2019, un Programa Piloto que tuviera como fin último, diseñar y ejecutar un régimen especial de seguridad social para las trabajadoras del hogar, a partir de los lineamientos siguientes:

- a) El régimen especial de seguridad social debía contar con condiciones no menos favorables que las establecidas para los demás trabajadores.
- b) El régimen social propuesto debía tomar en cuenta las particularidades del trabajo doméstico.
- c) El régimen especial debía resultar de fácil implementación para los patrones en función de maximizar su aplicación en la práctica y evitar que se eludiera su cumplimiento.

- d) El régimen de seguridad social especial no podía ser de carácter voluntario, sino obligatorio.
- e) El régimen especial debía ser viable para el propio Instituto, desde el punto de vista financiero.
- f) Explorar la posibilidad de facilitar administrativamente el cumplimiento de las obligaciones que derivaran de este régimen a los patrones.

Finalmente, la Segunda Sala consideró que la finalidad de dichos lineamientos estribaba en que, en un plazo no mayor a 18 meses a partir de la implementación del referido Programa Piloto, el Instituto Mexicano del Seguro Social, acorde con sus capacidades técnicas, operativas y presupuestales, se encontrara en aptitud de proponer al Congreso de la Unión las adecuaciones normativas necesarias para la incorporación formal del nuevo sistema especial de seguridad social para las trabajadoras del hogar, en forma gradual, y en ese tenor, en un plazo no mayor a tres años, se lograra obtener la seguridad social, efectiva, robusta y suficiente a la totalidad de éstas.

II.4. Programa Piloto del Instituto Mexicano del Seguro Social

El Instituto Mexicano del Seguro Social, en cumplimiento a la Sentencia Definitiva emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el Amparo Directo 9/2018, mediante su Consejo Técnico, en la sesión del 30 de enero de 2019, aprobó el 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, las cuales se publicaron el 29 de marzo de 2019 en el *Diario Oficial de la Federación*.

A partir de las Reglas referidas, de acuerdo con el Informe presentado al Poder Legislativo de los Estados Unidos Mexicanos,¹⁴ el Instituto puso en operación la Prueba Piloto en abril de 2019, y ésta inició su vigencia en mayo del mismo año, lo cual implicó que el programa se implementara en un tiempo menor a lo determinado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

¹⁴ IMSS, “Informe de resultados de la Prueba Piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social”.

El Instituto Mexicano del Seguro Social implementó el programa con un esquema simplificado de incorporación y pago en consideración al mandato de la Segunda Sala y a partir de las características especiales de las personas trabajadoras y de las empleadoras, el cual contaba con las especificaciones siguientes:

- La persona empleadora no requería contar con Registro Federal de Contribuyentes.
- No se requería generar un registro patronal ni llenar el formato de Seguro de Riesgos de Trabajo, ya que el sistema lo asigna automáticamente.
- La persona empleadora no requería calcular sus cuotas, debido a que el sistema realizaba los cálculos para las aportaciones de ésta y de la trabajadora del hogar.
- La persona empleadora no presentaba movimientos afiliatorios de alta, baja o modificación de salarios.

De acuerdo con lo anterior, para la incorporación de la persona trabajadora del hogar sólo se requería contar con los datos siguientes:

- El Número de Seguridad Social de la persona trabajadora del hogar.
- Correo electrónico.
- Domicilio de la persona trabajadora del hogar.
- Indicar el monto salario mensual.
- Señalar si la persona trabajadora laboraba con uno o más empleadores y cuántos con cada uno, así como los domicilios.

La Prueba Piloto, de acuerdo con el mandato de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, relativo a que el régimen especial no debía contar con condiciones menos favorables que las establecidas para las demás personas trabajadoras, comprendió la protección de las trabajadoras del hogar con los cinco seguros previstos en la Ley del Seguro Social: Enfermedades y Maternidad; Riesgos de Trabajo; Invalidez y Vida; Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, y Guarderías y Prestaciones Sociales.¹⁵ De igual forma, operó

¹⁵ En la Ley del Seguro Social de 1995, artículo 222, fracción II, inciso b), se establecía que el esquema de aseguramiento de los trabajadores domésticos comprendía las prestaciones en especie de los seguros de riesgos de trabajo y de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en los términos de los capítulos respectivos, por lo que no eran sujetos del régimen de guarderías y prestaciones sociales.

sin restricciones ni tiempos de espera para la atención médica, farmacéutica y hospitalaria.¹⁶

De acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social, el sistema calculaba la cuota mensual, y, en el caso de varios empleadores, la parte proporcional a cubrir por cada uno de ellos; para efectos del pago de las cuotas correspondientes, el sistema generaba la línea de captura, y éste podía realizarse en ventanilla bancaria o en el portal electrónico de la institución bancaria dentro de los veinte primeros días de cada mes.

El Instituto Mexicano del Seguro Social realizó acciones diversas con la finalidad de difundir la Prueba Piloto, entre éstas: creó un micrositio en su portal electrónico, donde se encontraba un simulador de cuotas, así como un tutorial para el manejo del sistema; un apartado de preguntas frecuentes y el hipervínculo para realizar el trámite respectivo; de igual forma, difundió información sobre ésta mediante: redes sociales institucionales, prestadores de servicio social en sus oficinas para orientar a personas trabajadoras y empleadoras, y mensajes de radio.

Por otra parte, el Instituto Mexicano del Seguro Social participó en diversos eventos, tales como los denominados *Diálogos por el trabajo del hogar*, los cuales le permitieron conocer y considerar las opiniones de personas expertas en la materia, así como de organizaciones de la sociedad y atender los cuestionamientos que surgieron con motivo del lanzamiento de la Prueba Piloto y de las afiliaciones de las primeras trabajadoras del hogar.

La Prueba Piloto permitió que, de mayo de 2019, mes en que inició su operatividad, a septiembre de 2020, el porcentaje de las personas trabajadoras del hogar afiliadas al Instituto Mexicano del Seguro Social se incrementara en 2,129%, con lo cual a este mes se contaba con 25,369 afiliadas, cantidad que representa el 9,025.5% de aquellas que estaban aseguradas bajo el régimen voluntario (3,848).

Dentro de los datos relevantes respecto de las personas trabajadoras del hogar afiliadas bajo la Prueba Piloto al mes de septiembre de 2020, destacaban los siguientes:

- a) El 69% (17,610) eran mujeres con una edad promedio de 50 años.

¹⁶ En el régimen anterior, el Seguro de Enfermedades y Maternidad estaba sujeto a restricciones al aseguramiento y tiempos de espera para la atención médica.

- b) El 31% (7,759) era hombres con una edad promedio de 51 años.
- c) El 24% se ubicaba en la Ciudad de México y el Estado de México.
- d) El salario promedio era de \$ 5,115.00 (cinco mil ciento quince pesos 00/100) al mes de septiembre, el cual era un 25% superior al de las afiliadas en la modalidad voluntaria y 7.0% mayor al registrado al inicio de la Prueba Piloto.
- e) El 97% (24,589) del total tenía un solo empleador y 3% (780) más de uno.
- f) En nueve entidades federativas se concentraba el 62% de ellas (Ciudad de México, Estado de México, Jalisco, Sonora, Tamaulipas, Nuevo León, Sinaloa, Coahuila, Baja California y Veracruz).
- g) Se han afiliado 37,755 personas distintas por lo menos un mes.
- h) El 78% (19,780) contaron en algún momento con historial laboral previo en el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de éstas el 40% tuvo su última baja hace más de 10 años.
- i) El 82% (20,903) ha registrado beneficiarios (18,046 hijo o hija; 6,642 cónyuges, concubina o concubinario; y 4,177 madre o padre).
- j) El 19.6% nació en la región sur del país, pero solo el 7.7% trabaja en la misma.
- k) Se han emitido a agosto de 2020 los certificados siguientes: 3,642 por incapacidades y 353 por riesgos de trabajo.
- l) El número mayor mensual de hijos o hijas de personas trabajadoras beneficiados con el servicio de guarderías a agosto de 2020 ha sido de 924, lo cual ocurrió en marzo de 2020.
- m) La atención médica otorgada durante la Prueba Piloto a agosto de 2020 ha sido la siguiente:
 - Primer nivel 129,209 consultas.
 - Segundo y tercer nivel (especialidades): 29,463 consultas.
 - Hospitalarias: 6,902.

A partir de la evaluación de los resultados obtenidos durante la Prueba Piloto y de las áreas de oportunidad detectadas, el Instituto Mexicano del Seguro Social mediante su Consejo Técnico, en la sesión ordinaria el día 22 de julio de 2020, aprobó el Acuerdo número ACDO.AS2.HCT.220720/190.P.DIR

y su Anexo Único, por el que se aprueban las Reglas de carácter general de la Prueba Piloto fase II para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social.

Las reglas anteriormente referidas consideraron fundamentalmente la incorporación de los puntos siguientes:

- a) Las personas empleadoras tienen el carácter de sujeto obligado ante el Instituto para efectos de afiliar a las personas trabajadoras del hogar.
- b) El empleador o empleadores deberán cubrir el monto correspondiente al pago de las cuotas obrero-patronales por mes anticipado, conforme al salario base de cotización diario integrado y días laborados con cada uno.
- c) En caso de que la persona trabajadora del hogar labore al menos 20 días, incluidos los días de descanso, y devengue el monto correspondiente a un salario mínimo integrado mensual vigente de la zona geográfica que le corresponde, conforme al domicilio reportado por el empleador, quedará cubierta durante el mes calendario que corresponda, con el salario promedio.

El 2 de julio de 2019 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* un Decreto mediante el que se reformaron los artículos 12 y 13 de la Ley del Seguro Social, a fin de considerar a las personas trabajadoras del hogar dentro del régimen obligatorio de seguridad social, cuya vigencia iniciaría una vez que se realizaran las adecuaciones y reservas legales necesarias para dar completa operatividad al reconocimiento del derecho a la seguridad social del grupo referido, lo cual debía quedar totalmente concluido en un plazo no mayor a 6 meses contados a partir de la culminación del Programa Piloto y entrega del informe solicitado por el Congreso de la Unión respecto del mismo. El Poder Legislativo determinó que mientras entraran en vigor las disposiciones referidas para comprender el trabajo del hogar en el régimen obligatorio, el empleador garantizaría la atención médica y los gastos por concepto de sepelio.¹⁷

Asimismo, el 16 de noviembre de 2022 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* un Decreto mediante el cual se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, cuya vigencia inició al día siguiente, al igual que las reformas publicadas el 2 de julio de 2019.

¹⁷ Artículos Tercero y Cuarto del 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.

Especialmente, se adicionó el Capítulo XI, donde se replicó, por una parte, la definición de persona trabajadora del hogar y las modalidades en que se presta este tipo de trabajo, previstos ya con antelación en la Ley Federal del Trabajo. Por otra parte, en el artículo 239-C de la Ley del Seguro Social, se establecieron las obligaciones adicionales siguientes para la persona empleadora de una trabajadora del hogar:

- Registrar e inscribir a la persona trabajadora del hogar a la fecha de inicio de la relación laboral, para salvaguardar sus derechos, por los días que labore durante el mes calendario.
- Retener la cuota obrera que corresponde a la persona trabajadora del hogar por su aseguramiento y enterarla junto con la cuota patronal a su cargo, según la cédula propuesta.
- Pagar los importes determinados de las cuotas obrero-patronales en los formatos impresos o usando el programa informático autorizado por el Instituto.
- Pagar las cuotas obrero-patronales correspondientes al mes de inicio de la relación laboral a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente.
- Efectuar por anticipado, ya sea de manera mensual, bimestral, semestral o anual, el aseguramiento y el entero de las cuotas obrero-patronales correspondientes a los meses subsecuentes al mes de inicio de la relación laboral.

De igual forma, se establecieron las particularidades siguientes en cuanto al aseguramiento de la persona trabajadora:

- Tratándose del mes de inicio de la relación laboral, la cobertura se otorgará a partir del primer día de aseguramiento y hasta el último día del mes calendario que corresponda, siempre y cuando se entere al menos el monto de las cuotas obrero-patronales equivalentes al valor del salario base de cotización mínimo integrado de la Ciudad de México por los días comprendidos en la cobertura. En caso contrario, quedará cubierta por los días que la o las personas empleadoras reportaron.
- En caso de pago anticipado, el aseguramiento será por el mes completo, siempre y cuando se entere al menos el monto de las cuotas obrero-patronales equivalentes al valor del salario base de cotización mínimo in-

tegrado mensual de la Ciudad de México. En caso contrario, quedará cubierta por los días que la o las personas empleadoras reportaron.

III. Afiliación reciente de las personas trabajadoras del hogar

La afiliación de las personas trabajadoras del hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social a diciembre de 2023, un año posterior a la entrada en vigor de las disposiciones normativas anteriormente referidas, presentaba los datos siguientes:¹⁸

- 61, 988 personas afiliadas
 - Mujeres: 41,762
 - Hombres: 20,226
- Salario promedio diario
 - Mujeres: \$ 282.50
 - Hombres: \$ 297
- Entidades federativas con un número mayor de personas afiliadas:
 - Ciudad de México: 10,977
 - Estado de México: 6,756
 - Jalisco 4,542
 - Baja California Norte 3,294
 - Coahuila: 3002
- Entidades federativas con un número menor de personas afiliadas:
 - San Luis Potosí: 549
 - Baja California Sur: 394
 - Quintana Roo: 346
 - Zacatecas: 282
 - Tabasco: 202

En este sentido, las 61,988 personas trabajadoras del hogar afiliadas al Instituto Mexicano del Seguro Social al mes de diciembre de 2023, representan

¹⁸ IMSS, “Se puede consultar datos y estadísticas del Programa de Incorporación para Personas Trabajadoras del Hogar”.

el 2.5% de las 2,452,264 (dos millones cuatrocientos cincuenta y dos mil doscientos sesenta y cuatro), reportadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía en la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición, al cuarto trimestre de 2022*.

IV. Conclusiones

Las personas trabajadoras del hogar, anteriormente conocidas como trabajadores domésticos, a lo largo de la historia se han enfrentado en nuestro país a cuestiones fácticas y de carácter legal, las cuales han menoscabado el reconocimiento de sus derechos humanos laborales y a la seguridad social.

Como se ha expuesto en el presente trabajo, si bien el Constituyente de 1917 no diferenció las condiciones laborales respecto de los trabajadores domésticos, el legislador, al emitir la legislación ordinaria, sí realizó diferencias en atención a la realidad social en que se prestaba este tipo de trabajo, lo cual originó que se normativizaran prácticas contrarias a la propia Constitución Política, de entre las que destaca el tiempo en el cual la persona trabajadora se encontraba a disposición del empleador.

Asimismo, el Poder Judicial Federal, a partir de la legislación ordinaria avaló la realidad social de las personas trabajadoras del hogar, lo cual también resultó contrario a la propia Constitución Política y a los derechos humanos laborales de éstas.

En este sentido, las disposiciones normativas, las resoluciones del Poder Judicial de la Federación y la realidad social en que se desempeña el trabajo de las personas trabajadoras del hogar, ha originado que este sector sea demasiado vulnerable, debido a la falta de reconocimiento de sus derechos humanos laborales y a la seguridad social.

Debido a lo anterior, y en el contexto del reconocimiento a nivel constitucional de los derechos humanos por parte del Estado Mexicano, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió la resolución en el Amparo Directo 9/2018, la cual originó, principalmente, un cambio de paradigma en cuanto al derecho humano a la seguridad social, en tanto que dio paso primero a la implementación de un Programa Piloto por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social para la afiliación de las personas trabajadoras del

hogar a éste y, posteriormente, a la modificación del ordenamiento jurídico mexicano para tal efecto.

Sin embargo, los datos estadísticos dejan claro que aún el camino por recorrer es largo, ya que sólo el 2.5% de la totalidad de las personas trabajadoras del hogar se encuentran afiliadas al Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo que es casi imposible que pueda cumplirse con la expectativa de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de obtener la seguridad social, efectiva, robusta y suficiente a la totalidad de éstas en un plazo no mayor a tres años.

Finalmente, es importante reconocer, como se ha expuesto, que actualmente la legislación ordinaria laboral y de seguridad social permite una protección mayor de los derechos humanos laborales y a la seguridad social para las personas trabajadoras del hogar, lo cual, en principio, es consecuencia, de las reformas constitucionales en materia de derechos humanos y juicio de amparo del 6 y 10 de junio de 2011, así como de los tratados internacionales en este ámbito.

Fuentes de Consulta

Bibliográficas

Heatley Tejada, Ana. “Trabajadoras del hogar en México: análisis y propuesta de mejoras al Programa Piloto de incorporación a la seguridad social”. *Cuadernos de Políticas para el Bienestar*, Conferencia Interamericana de Seguridad Social, 2020.

Ruíz Moreno, Ángel Guillermo. *Nuevo derecho de la seguridad social*. 15ª ed., Porrúa, 2022.

Sánchez Castañeda, Alfredo. “Los derechos humanos laborales en México”. *Hacia un Nuevo Modelo Laboral en México. Reflexiones desde los derechos humanos*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2019, pp. 33-102.

Hemerográficas

IMSS, “Informe de resultados de la Prueba Piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social”. IMSS.

Lóyzaga de la Cueva, Octavio Fabián y Verónica Alejandra Curiel Sandoval. “El trabajo doméstico. Análisis crítico”, *Alegatos*, Núm. 87, mayo-agosto 2014, México, UAM-A, pp. 351-382.

Pérez Padrón, Diana. “El trabajo del hogar y su regulación en América Latina. Un estudio comparado”. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Núm. 31, julio-diciembre de 2020, México, IJ-UNAM.

Electrónicas

IMSS. Personas trabajadoras del hogar. “Se puede consultar datos y estadísticas del Programa de Incorporación para Personas Trabajadoras del Hogar”, 2024. <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/datos-estadisticas>

INEGI. Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar (trabajo doméstico remunerado) datos nacionales. Comunicado de Prensa Núm.171/23, 28 de marzo de 2023. https://inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_TrabHogar23.pdf

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOEN), al cuarto trimestre de 2022. Principales indicadores laborales de las ciudades, agosto de 2022, México, INEGI.

Legislación

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, publicado el 29 de marzo de 2019 en el *Diario Oficial de la Federación*.

Acuerdo número ACDO.AS2.HCT.220720/190.P.DIR, dictado por el H. Consejo Técnico en sesión ordinaria el día 22 de julio de 2020, por el que se aprueban las Reglas de carácter general de la Prueba Piloto fase II para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social contenidas en el Anexo Único del presente Acuerdo, publicado el 31 de agosto de 2020 en el *Diario Oficial de la Federación*.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicado el 5 de febrero de 1917 en el *Diario Oficial de la Federación*; última reforma publicada el 22 de marzo de 2024.

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado el 30 de noviembre de 2012 en el *Diario Oficial de la Federación*.

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, publicado el 1 de mayo de 2019 en el *Diario Oficial de la Federación*.

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, publicado el 2 de julio de 2019 en el *Diario Oficial de la Federación*.

Decreto Promulgatorio del Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, adoptado en Ginebra, el dieciséis de junio de dos mil once, publicado el 2 de julio de 2021 en el *Diario Oficial de la Federación*.

Decreto por el que se reforman los artículos 251 de la Ley del Seguro Social y 146 de la Ley Federal del Trabajo, y se adiciona un artículo 59 Bis a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, publicado el 29 de noviembre de 2023 en el *Diario Oficial de la Federación*.

Ley del Seguro Social, publicada el 21 de diciembre de 1995 en el *Diario Oficial de la Federación*; última reforma publicada el 23 de abril de 2021.

Ley Federal del Trabajo, publicada el 1 de abril de 1970 en el *Diario Oficial de la Federación*; última reforma publicada el 04 de abril de 2024.

Jurisdiccionales

Ejecutoria del Juicio de Amparo Directo 9/2018 resuelto por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 5 de diciembre de 2018, el cual se interpuso en contra de un laudo laboral de la Junta Especial Número Diecinueve de la Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

Tesis aislada I.13o.T.124 L, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXII, julio de 2005, p. 1560.

Tesis aislada I.10o.T.7 L (10a.), Tribunales Colegiados de Circuito, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Materias(s): Laboral, Libro 75, febrero de 2020, t. III, p. 2433.