

Seguridad social de las mujeres trabajadoras del hogar

C.P.C. y MBA MARTHA FERNANDA IBARRA SILVA
Especialista en Seguridad Social y Laboral
aficonsultores@outlook.com

Síntesis

En los últimos tres años, el tema de las Personas Trabajadoras del Hogar ha tomado relevancia en materia laboral y de seguridad social en la normatividad de nuestro país, tanto así que la LFT y la LSS han sufrido diversas modificaciones respecto a este tipo de trabajadores, sin embargo, no han sido lo suficientemente efectivas para mitigar de fondo la discriminación y desigualdad que existe en este sector vulnerable.

La definición de Persona Trabajadora del Hogar la encontramos en el artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), la cual establece lo siguiente:

Es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley.

Se excluye a quienes lo realicen de forma ocasional y/o en algún otro establecimiento tales como: hoteles, hospitales, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, colegios y otros de establecimientos análogos.

Por lo anterior, si llevamos a cabo tareas en el hogar, estas deben ser de forma permanente y debe existir una relación laboral de por medio, es decir, la prestación del servicio personal subordinado a otra persona de forma remunerada.

Cabe aclarar que, aunque el término "Personas Trabajadoras del Hogar" se refiere de forma general a hombres y mujeres sin distinción de género, la realidad es que en México 88% de las personas que se dedican al hogar, de forma remunerada, son mujeres, y fue precisamente por la lucha iniciada por una mujer que en nuestro país se empezaron a realizar cambios en la legislación laboral y de seguridad social.

Este sector de la población era discriminado por parte de la normatividad mexicana, debido a que antes de que se llevaran a cabo las modificaciones en las leyes, los trabajadores domésticos podían tener jornadas de trabajo de hasta 12 horas diarias, aunado al hecho de que no tenían derecho a las demás prestaciones como vacaciones, aguinaldo, seguridad social y demás prestaciones que tienen derecho el resto de los trabajadores.

En cuanto a seguridad social, este tipo de trabajadores se podían incorporar, de forma voluntaria, al régimen obligatorio, es decir, no era una obligación sino una opción, por lo que si los patrones no querían otorgar esta prestación no lo hacían, cosa que no sucede con los otros tipos de trabajadores.

El inicio

El 28 de abril de 2016, una mujer trabajadora doméstica demandó a sus empleadoras diversas prestaciones laborales, y además demandó al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) para que le determinara cuotas y fincara capitales constitutivos a sus empleadoras.

La Junta Local de la Ciudad de México falló en su contra, debido a que en aquel entonces, no existía la obligación patronal de inscribir ante el IMSS e INFO-NAVIT a los "trabajadores domésticos".

Ante la inconformidad de la trabajadora se promovió un amparo directo en contra de dicha resolución (9/2018) y en diciembre de 2018, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación concedió el amparo declarando inconstitucional el artículo 13, fracción II de la LSS por excluir el trabajo doméstico del régimen obligatorio, al estimarse discriminatorio y violatorio del derecho humano a la seguridad social en condiciones de igualdad.

Esta actividad sigue en la informalidad, lo cual se resalta en el caso de las mujeres por ser una actividad preponderante de este género

Además, se propuso al IMSS crear un programa piloto, siguiendo ciertos lineamientos, con el fin de diseñar y ejecutar un régimen especial de seguridad social para las personas trabajadoras del hogar. Si bien, con el resultado de esta sentencia la trabajadora no recibió las prestaciones que estaba demandando, fue el precedente para atacar la discriminación de las mujeres en este sector vulnerable.

Programa Piloto Fase I

En marzo de 2019 el IMSS lanzó el Programa Piloto Fase I, para la incorporación al régimen obligatorio de todas las personas que llevaran a cabo trabajos del hogar de forma **remunerada**; el objetivo era garantizar el acceso a la seguridad social en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores. Con lo anterior, se estaba dando un gran paso en el proceso de la incorporación, pero no era suficiente, ya que el programa consistía en que cada persona trabajadora debía realizar su inscripción y recabar de sus empleadores el pago de las cuotas que, dicho sea de paso, debía ser por el mes de calendario completo, independientemente de los días en que se prestara el servicio.

Programa Piloto Fase II

Una vez finalizada la primera fase del programa piloto y después de que se realizara la evaluación por el Congreso de la Unión, el 21 de octubre de 2020 inició el Programa Piloto Fase II, cuyos principales cambios consistieron en que cada empleador realizase la incorporación de sus trabajadores y que el pago de las cuotas correspondiera solamente a los días que se prestara el servicio.

Ambas fases del programa piloto funcionan con un pago de mensualidad adelantada, sin embargo, el problema sigue estando en el inicio de vigencia, ya que al igual que en la fase I, si la incorporación y pago la realizamos antes del día 20 del mes actual, la vigencia inicia el primer día del mes siguiente, y si por alguna razón la incorporación y pago se realiza con posterioridad al día 20, el inicio de vigencia se recorre un mes hacia adelante.

Lo más trascendental de estos cambios, es que este tipo de trabajadores puedan gozar de las mismas condiciones que sus iguales. En materia laboral, como se ha comentado antes, no tenían derecho a vacaciones, prima vacacional, al pago de aguinaldo, eran sometidos a jornadas excesivas sin remuneración extra, etc. En cuanto a seguridad social, con la operación de este esquema de aseguramiento, las personas trabajadoras del hogar tendrán derecho a todas las prestaciones de los cinco seguros que la LSS prevé en su artículo 11, distinto al caso del régimen voluntario como se muestra a continuación:

	Seguro de enfermedades y maternidad		Seguro de Riesgos de Trabajo		Seguro de Invalidez y Vida		Seguro de Retiro y Cesantía en Edad Avanzada y Vejez			Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales	
	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Invalidez	Vida	R	C	V	PS	Guardería
Régimen Obligatorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Régimen voluntario	✓	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	x

Los trabajadores asegurados voluntariamente carecen de las prestaciones en dinero en las ramas de enfermedad y maternidad, y riesgos de trabajo, además de no contar con cobertura de guarderías y prestaciones sociales. Los demás trabajadores del hogar no incorporados, lamentablemente se encuentran desprotegidos en este sentido, y es por eso por lo que se implementan esfuerzos para crear un esquema simplificado que permita incentivar el aseguramiento.

Hablando de números

Según los datos que presentó el IMSS en su informe al Congreso respecto del Programa Piloto Fase I y II, resaltamos lo siguiente:

● En México 2,509,497 personas llevan a cabo actividades del hogar de forma remunerada, siendo 88% mujeres y 22% hombres. El 73.8% de las mujeres que llevan a cabo esta actividad no cuentan con prestaciones laborales.

● De las personas que realizan labores del hogar de forma remunerada, 2.1% de mujeres cuentan con seguridad social como prestación, mientras que los hombres 11.7% la tienen.

Una de cada cinco personas trabajadoras del hogar no tenían historial laboral previo en el IMSS y 42% de quienes estuvieron registradas fue hace más de 10 años.

Desde el inicio de este programa en 2019, se han afiliado 51,053 personas distintas.

En marzo de 2021, se encontraban afiliados 43,823 trabajadores, de los cuales 66% son mujeres, siendo 28,923 mujeres trabajadoras. Estos trabajadores afiliaron a un total de 53,445 beneficiarios, siendo 62% hijos, 23% cónyuges y 15% corresponde a sus padres.

Según los datos del INEGI, la relación de mujeres trabajadoras del hogar es de ocho a dos con respecto a los hombres, por lo que la discrepancia que tenemos con los datos que arroja el IMSS, se debe a la falta de proporción en la incorporación de las mujeres.

En 2021 el salario promedio con el que se inscribe a las personas trabajadoras del hogar es de \$230.50, el cual es superior al mínimo legal, sin embargo, los salarios que se pagan a los trabajadores que no residen en el domicilio del patrón, superan por mucho ese importe, lo que indica dos cosas: se registran con un salario por debajo al que realmente perciben, o no se registran. Ahora, si consideramos que existen casos en los que los trabajadores residen en el domicilio del patrón y con esto se suma la obligación de proporcionarle el alimento, tenemos que el salario debe incrementarse en 50% por recibir ambas prestaciones.

En México nos seguimos enfrentando a la informalidad **laboral** y a la **irresponsabilidad patronal** en este **sector** y en el resto de los trabajadores

Como los números lo indican, esta actividad sigue operando en la informalidad, lo cual afecta a los trabajadores y sus beneficiarios, y esta situación se resalta en el caso de las mujeres por ser una actividad preponderante de este género.

Proyecto de reforma a la LSS

Uno de los acontecimientos más relevantes en la seguridad social en México, se suscitó el pasado mes de marzo cuando se aprobó por el Senado de la República el Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan

diversas disposiciones a la LSS en materia de derechos de las Personas Trabajadoras del Hogar, el cual prevé adicionar el Capítulo XI al Título Segundo de la Ley “De las Personas Trabajadoras del Hogar”, consistente en los artículos 239-A al 239-H; el cual establece los siguientes cambios:

- Vigencia desde el inicio de la relación laboral tal cual corresponde a todos los trabajadores del régimen obligatorio.
- Los pagos de los meses posteriores se realizan por mensualidades adelantadas.
- Los trabajadores que lleven actividades del hogar de forma ocasional o esporádica pueden optar por asegurarse como trabajadores independientes, según lo establece el Art.13, fracción I.

Con esta iniciativa se pretende dar cumplimiento a los compromisos internacionales adquiridos por México con la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual es la primera norma internacional en ofrecer medidas de protección para garantizar condiciones laborales adecuadas para las personas trabajadoras del hogar.

Conclusión

Con estas acciones, la normatividad mexicana poco a poco va mitigando la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral, sin embargo, aunque los mecanismos para llevarlos a cabo existen y han sido mejorados en los últimos meses, es insuficiente la incorporación realizada de estos trabajadores; y es que en México nos seguimos enfrentando a una informalidad laboral y una irresponsabilidad patronal, y no solo en este sector, sino con el resto de los trabajadores; así que nuestra responsabilidad es seguir luchando para combatirla, asesorando y exhortando a los patrones sobre el cumplimiento de sus obligaciones y orientando a los trabajadores a exigir sus derechos.

Empecemos por nosotros mismos, si recibimos ese servicio en casa, aseguremos a nuestra trabajadora, asesoremos y ayudemos a nuestros familiares y amigos a que hagan lo propio. Nos queda un largo camino por recorrer, pero estoy segura de que, si asumimos nuestra responsabilidad social, juntos lograremos que en nuestro país todos los trabajadores cuenten con un trabajo digno y derecho a la seguridad social. [CP](#)





**Te ayudamos
a llegar
más lejos**

Potencia tu negocio con un sistema de gestión full que te permita obtener la máxima rentabilidad.

La industria financiera necesita un software de gestión empresarial integrado y totalmente automatizado.

Algunos beneficios de nuestro ERP

- ✓ Visión integral de los movimientos.
- ✓ Entorno intuitivo, fácil de implantar y usar.
- ✓ Gestión de activos fijos.
- ✓ Adecuación a las necesidades de cada departamento, proyecto y proceso.
- ✓ Garantía de los pagos y costos fijos de la compañía.
- ✓ Control detallado de la trazabilidad.
- ✓ Posibilidad de realizar operaciones financieras colaborativas.
- ✓ Máximo control de gestión de tesorería y riesgo financiero.
- ✓ Mejora global de los resultados.

K2B permite automatizar la gestión administrativa, contable, presupuestal y financiera de la organización desde una visión integral.

¿Estás buscando automatizar la gestión en tu negocio? **¡Contáctanos!**

www.k2b.com