



Mujeres en Empleo Informal:
Globalizando y Organizando

Documento de consulta de WIEGO N° 16

Septiembre 2020

Historia del movimiento de las personas trabajadoras del hogar en México: CACEH, el Sindicato y acontecimientos recientes



Elaborado por Natalia Torres
para WIEGO (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando)

Documentos de consulta de WIEGO

Los documentos de consulta de WIEGO incluyen revisiones bibliográficas, bibliografías comentadas y artículos que reflejan hallazgos obtenidos a partir de trabajo empírico novedoso realizado por WIEGO. Proveen información detallada que sirve para sustentar el trabajo de incidencia, políticas o investigaciones sobre temas específicos.

Acerca de la Autora

Natalia Torres tiene una licenciatura en economía por la universidad de Columbia (EEUU); y en la actualidad, cursa una maestría en sociología en El Colegio de México (México). A lo largo de su trayectoria profesional, se ha enfocado en la evaluación de impacto de políticas públicas y ha realizado investigaciones sobre transparencia y política social. En los últimos años, ha colaborado con organizaciones de Sociedad civil, como WIEGO, en el reconocimiento de los derechos laborales de trabajadoras del hogar.

Fecha de publicación: Septiembre de 2020

Número de ISBN: 978-92-95106-22-2

Por favor, cite esta publicación como: Torres, Natalia. 2020. Historia del movimiento de las personas trabajadoras del hogar en México: CACEH, el Sindicato y acontecimientos recientes. Documento de consulta de WIEGO n.º 16. Manchester, Reino Unido: WIEGO

Publicado por Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO), una entidad sin fines de lucro limitada por garantía – n.º de compañía 6273538, n.º de registro como organización benéfica 1143510

WIEGO Limited

521 Royal Exchange
Manchester, M2 7EN
Reino Unido
www.wiego.org

Editora de la serie: Caroline Skinner

Coordinadora del proyecto: Tania Espinosa Sánchez

Correctora: Yuleina Carmona

Diseño: Roberto Hernández

Fotografía de portada: CACEH

Derechos de autor © WIEGO. Este informe puede ser reproducido con fines educativos, organizativos y de políticas públicas siempre que se cite debidamente la fuente.

Índice de contenido

I.	Introducción	4
II.	Línea del tiempo	6
	A. CACEH y antecedentes	6
	B. Comienzo de la lucha legal	9
	C. Consolidación y visibilización	11
	D. Creación del sindicato	13
	E. Roma	15
III.	Fallo de la Corte Suprema de Justicia	16
	A. Antecedentes jurídicos	16
	B. El caso ante la Corte	18
	C. Resolución	21
	D. Resumen del proceso judicial	23
IV.	Programa piloto del seguro social	24
	A. Mandato de la Corte	24
	B. Programa piloto	24
	C. Apoyo para realización del trámite	27
	D. Consideraciones adicionales	28
	E. Avances del programa	29
V.	Reforma legal	29
	A. Iniciativa de reforma	29
	B. Discusión Cámara de Senadores	31
	C. Discusión Cámara de Diputados	35
	D. Aprobación de la reforma	36
	E. Discusiones pendientes	37
	F. Resumen de cambios legales	38
VI.	Propuesta de salario mínimo	48
VII.	Conclusiones	52
VIII.	Referencias	53

I. Introducción

En México, el trabajo del hogar remunerado ha sido, un trabajo históricamente invisibilizado, desprotegido y con poco acceso a derechos laborales. Desde la existencia de la llamada servidumbre en la época colonial hasta el día de hoy, las personas que se desempeñan en este sector lo han hecho en condiciones desfavorables para su desarrollo propio, y con mucha discriminación de por medio. En distintas épocas, las personas trabajadoras del hogar se han movilizadas para lograr el reconocimiento y respeto de sus derechos básicos y la revalorización de su trabajo en la sociedad. En las últimas dos décadas, el trabajo del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) y, más recientemente, el del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) ha logrado visibilizar las condiciones laborales de este sector y ha impulsado cambios legislativos para asegurar los derechos de estas personas. Aún hace falta que estos cambios se traduzcan en una mejor realidad para el sector pero, sin duda, representan un avance sin precedente.

Históricamente, las personas trabajadoras del hogar han vivido y trabajado en situación de desventaja. La existencia de esta relación laboral es una de las mayores muestras de desigualdad en nuestro país, puesto que en ella confluyen la desigualdad de género, clase, etnia, raza y nacionalidad¹. El trabajo doméstico es un vestigio de la colonia, época desde la cual familias con recursos suficientes empleaban a otras personas para realizar servicios en sus hogares; desde lavar y planchar la ropa, comprar los alimentos, encargarse de los vehículos, atender a su seguridad y cuidar de las hijas e hijos de las familias empleadoras.

Aunque las condiciones y la composición del sector han cambiado conforme cambian las circunstancias del país, este sigue presentando características que, desafortunadamente, no se han modificado mucho. Por ejemplo, durante el porfiriato (período de 31 años durante el cual Porfirio Díaz Mori fue presidente de México), se acostumbraba que las personas empleadas en un hogar durmieran en un petate (esterilla de palma) cerca de la cocina o al fondo de la vivienda donde estaban los establos y la bodega. Después, las trabajadoras ya tenían sus propios espacios en las azoteas que, si bien significaban una mejor situación, seguían teniendo condiciones subóptimas y seguían localizándose cerca de elementos asociados con el trabajo, como los lavaderos y las jaulas de tendido. Hoy en día, es común que las trabajadoras del hogar en modalidad de planta tengan cuartos propios, pero estos suelen ser pequeños e incómodos, además de que todavía suelen estar en un rincón del hogar, limitando y escondiendo a las trabajadoras a las áreas del hogar donde realizan su labor.

Otro ejemplo de cómo las circunstancias han mejorado sin cambiar del todo es el salario. Durante una gran parte de la colonia, las trabajadoras del hogar no recibían ningún pago más que la retribución en especie de tener habitación y alimentación. Ya para finales de la colonia, la mayoría recibía algún tipo de pago² pero, durante todo el

1 Mary Goldsmith, "Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar", *Revista de estudios sociales*, no. 45 (Enero 2013): 233.

2 Goldsmith, "De sirvientas a trabajadoras", 88.

siglo XX, nunca se consideró necesario regular los salarios del sector³ de manera que, hoy en día, el 46,34 % de las trabajadoras del hogar recibe solamente un salario mínimo.

Las situaciones anteriormente descritas se deben a la exclusión histórica que ha sufrido el sector. Después de la Revolución Mexicana, se generó un ambiente favorable para establecer los derechos laborales de las y los mexicanos. Aunque en un principio hubo esfuerzos que incluían a las personas trabajadoras del hogar en estos cambios –como la redacción del artículo 123 constitucional que establece que “El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo” para regir “el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos”– eventualmente fueron sistemáticamente excluidas de estos avances. En la versión final de la Ley Federal del Trabajo (LFT), se concibió a las trabajadoras del hogar como menores de edad aprendiendo un comercio –y, por lo tanto, con derecho a habitación y alimentación como recompensa parcial– y como trabajadoras eventuales, por lo tanto, sin derecho a un contrato⁴. Aunque la LFT introdujo algunos beneficios, como la obligación patronal de cubrir gastos médicos, dejó a las trabajadoras del hogar fuera de la concepción general de un(a) trabajador(a)⁵, situación que apenas se comenzó a revertir en el 2018.

Durante el siglo XX, hubo varios intentos por parte de trabajadoras y trabajadores domésticos de organizarse sindicalmente para exigir derechos⁶, aunque estos no rindieron fruto, posiblemente, por una combinación de razones: siempre ha sido difícil organizar masivamente al sector, dado que trabajan en aislamiento; los políticos y juristas de la época, al igual que hoy, eran empleadores y, por lo tanto, se beneficiaban de la falta de obligaciones patronales; además, las personas trabajadoras en este sector no eran consideradas parte del proyecto de modernización de la nación⁷.

A pesar de su invisibilidad, tanto en la legislación como en la conciencia pública, el trabajo del hogar remunerado ha sido fundamental para sostener la sociedad, ya que ha permitido que quienes se benefician de él realicen otras labores fuera del hogar. Como lo expresa Laura García Coudurier, directora de la organización Fondo Semillas: “Ellas son la pinza invisible que une el trabajo de casa con el sistema económico, ellas se encargan de la casa para que otros laboren en la economía formal. Son frecuentemente el centro de los afectos y cuidados a nuestros seres queridos, el sustento y orden de los hogares”⁸. Además, es un sector que ha empleado a millones de mujeres: a principios

3 En 1906 hubo una propuesta del Partido Liberal Mexicano para establecer un salario mínimo y una jornada máxima pero esta nunca se materializó. Ver María Jimena Allendelagua Jaimes, “Las estrategias de las redes transnacionales que promueven la ratificación del Convenio 189 de la OIT en México sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos” (Tesis para el título de Licenciada en Relaciones Internacionales, Centro de Estudios Internacionales, El Colegio de México, 2019), 43.

4 Ann S. Blum, “Cleaning the Revolutionary Household: Domestic Servants and Public Welfare in Mexico City, 1900-1935,” *Journal of Women’s History*, vol. 15 no. 4 (Invierno 2004): 80.

5 Blum, “Cleaning the Revolutionary Household”, 80.

6 Goldsmith, “De sirvientas a trabajadoras”, 91.

7 Sara Hidalgo, “The Making of a ‘Simple Domestic’: Domestic Workers, the Supreme Court, and the Law in Postrevolutionary Mexico,” *International Labor and Working-Class History* No.4 (2018): 55-79.

8 Laura García Coudurier, “Hacer visible lo invisible,” *El País*, 6 de diciembre de 2018.

del siglo pasado, casi la mitad de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México se empleaban en el sector⁹ y, aunque la proporción ha disminuido, hoy en día, todavía 1 de cada 10 trabajadoras mexicanas labora como trabajadora del hogar. En ese mismo artículo, García Coudurier dice que “hay pocos retratos más crueles de nuestro clasismo que el de la trabajadora del hogar. Ahí está la columna vertebral del sistema de privilegios y poder, sostenido por el trabajo informal de estas mujeres”¹⁰. Y es que, a pesar de la importancia de estas labores, es un trabajo que no se respeta, que muchas veces ni se entiende como trabajo.

Es en este contexto que CACEH y SINACTRAHO, bajo el liderazgo de Marcelina Bautista, han trabajado en los últimos 20 años para visibilizar las condiciones laborales del sector, concientizar a la sociedad sobre su valor público y movilizar cambios que reconozcan y garanticen sus derechos. En las siguientes páginas, se presenta una línea del tiempo detallada sobre el trabajo que han realizado estas dos organizaciones, así como una descripción de los cambios acontecidos en el último año: el fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre la inconstitucionalidad de la exclusión de las trabajadoras del hogar del régimen obligatorio del seguro social, el programa piloto del Instituto Mexicano del Seguro Social que nació como consecuencia de esa sentencia, la reforma a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social, y la propuesta de fijar un salario mínimo para el sector. Cada sección es independiente, de manera que se puede leer todo el documento como una historia de movilización del sector en las últimas dos décadas o se pueden consultar solo las secciones de cambios específicos.

II. Línea del tiempo

La línea del tiempo se empezó a trabajar desde hace dos años con la voluntad de las integrantes de CACEH y el Sindicato de juntar sus experiencias y contar la historia de sus esfuerzos a otras trabajadoras. Este texto recopila solo las acciones que se han realizado desde estas organizaciones para incidir políticamente, fortalecer la organización del sector y concientizar a la sociedad sobre sus derechos actualmente vulnerados. Personas trabajadoras del hogar en otros estados del país o con otras prioridades de acción han realizado, desde sus espacios, esfuerzos propios para mejorar sus condiciones y apoyar a sus compañeras y compañeros. Cada una de estas acciones ha abonado al camino y logros actuales.

A. CACEH y antecedentes

Marcelina Bautista es la fundadora de las dos organizaciones cuyo trabajo se explora en este documento y una figura central en la lucha por los derechos de las trabajadoras del hogar. Marcelina, proveniente de Nochixtlán, Oaxaca, llegó a trabajar a la Ciudad de México desde una temprana edad, hablando solo mixteco, característica por la que fue sujeto de muchas discriminaciones. Durante uno de sus trabajos, encontró a un grupo de jóvenes en una iglesia de Naucalpan en el que comenzó a aprender sobre derechos laborales. Este grupo de Juventudes Obreras Cristianas (JOC), que se reunía

9 Blum, “Cleaning the Revolutionary Household”, 90.

10 García Coudurier, “Hacer visible lo invisible”.

cada domingo, le permitió percibir su situación de una manera distinta y conocer a otras personas trabajadoras del hogar. A través del padre de la parroquia, conoció también a varias mujeres feministas, entre ellas, a la académica Mary Goldsmith y a algunas mujeres del Colectivo Atabal, un grupo de mujeres concientizadas y organizadas entorno a la situación de las trabajadoras del hogar. A partir de esta introducción, se fue creando un grupo de trabajadoras del hogar y otras mujeres feministas que durante un tiempo trabajó bajo el nombre de “La Esperanza”, con el objetivo de visibilizar y reivindicar al sector.

En 1983, investigadoras de la Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA), entre ellas Elsa M. Chaney, quien había estudiado las condiciones de las personas trabajadoras del hogar alrededor de América Latina, reunieron en la Ciudad de México a personas trabajadoras del hogar y a académicas de varios países para un encuentro informal. En esta reunión, a la que asistieron integrantes de La Esperanza, se planteó la idea de organizar un encuentro regional, el cual eventualmente tuvo lugar en Bogotá, Colombia, en 1988. A este encuentro asistieron trabajadoras del hogar de once países, entre ellas Marcelina e Irene, otra trabajadora mexicana. Como resultado de esta instancia, se creó la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), la primera organización regional de trabajadoras del hogar en el mundo¹¹, con el fin de promover la organización del sector en los distintos países, reivindicar su trabajo y luchar a favor de sus derechos y en contra de la discriminación¹². Ahí mismo, se estableció el 30 de marzo como el día internacional de las personas trabajadoras del hogar con el fin de concientizar a la sociedad sobre la discriminación sistémica que vive el sector y exigir un cambio¹³.

Ya involucrada en esta organización a nivel internacional, Marcelina seguía laborando como trabajadora del hogar en México. A finales de los años 90, comenzó a trabajar en el área de limpieza de la organización Cencos (Centro Nacional de Comunicación Social), lo que le permitió forjar una alianza con el entonces presidente de la organización, Emilio Álvarez Icaza, quien después se convirtió en una importante fuente de apoyo, sobre todo cuando fungió como presidente de la Comisión de Derechos Humanos en la Ciudad de México, desde donde ayudó a posicionar el tema en la agenda pública¹⁴.

En su tiempo libre, principalmente los domingos, Marcelina seguía trabajando en su formación como activista junto con otras trabajadoras. Una de las primeras temáticas que quisieron abordar en estas reuniones dominicales fue definir cómo querían ser nombradas en su trabajo, pues no existía un consenso entre ellas ni en la sociedad.

11 Goldsmith, “Los espacios internacionales”, 234.

12 Es importante señalar que no todas las organizaciones de trabajadoras del hogar están afiliadas a la CONLACTRAHO y que se realizan luchas desde distintos espacios (Goldsmith, “ Los espacios internacionales”, 235).

13 Desde entonces, las trabajadoras del hogar utilizan este día para visibilizar su lucha. En distintas ocasiones, lo han conmemorado junto con otras organizaciones, como el Colectivo Atabal y Cencos, así como con el apoyo de instituciones gubernamentales como la CDHDF y el INMUJERES de la Ciudad de México.

14 Octubre 2001 a septiembre 2009.

Frecuentemente, y hasta hoy en día, son llamadas con nombres que refuerzan el clasismo y la superioridad internalizada de las personas empleadoras, como “sirvienta” y “criada”, o nombres como “muchacha” que infantilizan a la persona trabajadora. Por esto, era importante encontrar un término respetuoso para referirse a sí mismas.

En el año 2000, algunas trabajadoras salieron a La Alameda y al Bosque de Chapultepec y realizaron una encuesta a 2 123 personas trabajadoras del hogar preguntando cómo les gustaría ser llamadas. En ese momento, el término ganador fue “empleadas del hogar”¹⁵, aunque ahora ambas organizaciones prefieren utilizar el término “trabajadoras del hogar”. El término tiene dos componentes: por un lado, la opción empleada/trabajadora y, por el otro, la opción doméstica/del hogar. En los últimos años, las compañeras han optado por nombrarse trabajadoras porque consideran que, al ser el término utilizado por la ley mexicana, su uso subraya la existencia de una relación laboral. En cuanto al segundo componente, algunas personas prefieren el término “doméstica” ya que éste es ampliamente entendido en la sociedad; sin embargo, para otras personas, este evoca la noción de ser domadas, como animales, por lo que prefieren decir que realizan trabajo “del hogar”¹⁶.

Ese mismo año, en reconocimiento a los esfuerzos realizados hasta entonces para visibilizar el trabajo doméstico remunerado en México, Marcelina recibió una beca de la [Fundación MacArthur](#)¹⁷. Aunque la beca era a nombre propio y, en términos generales, debía ser utilizada para promover la salud reproductiva en el sector, Marcelina la utilizó para lograr un cambio más duradero. Junto con otras compañeras, creó el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), haciendo honor al término con el que habían decidido autonombrarse. En un principio, las compañeras eran pocas y, durante años, se reunieron en las oficinas de Cencos y en casa de Marcelina hasta que juntaron suficientes fondos para un lugar propio¹⁸.

Dos años más tarde, Marcelina recibió una beca de la organización [Ashoka](#)¹⁹, la cual permitió que CACEH comenzara a trabajar en esfuerzos de incidencia política. Desde entonces, CACEH ha sido un espacio en el cual personas trabajadoras del hogar pueden conocer sobre sus derechos, recibir asesoría legal y aprender sobre temas relevantes para ellas, como la salud sexual o la negociación salarial. Aunque CACEH seguía siendo una organización pequeña sin espacio propio, su establecimiento permitió que el movimiento por los derechos de las trabajadoras del hogar se fuera consolidando.

15 498 votos fueron a favor de este término, seguido por ‘trabajadora del servicio doméstico’ (421 votos), ‘trabajadora del hogar’ (399 votos) y ‘empleada del servicio doméstico’ (373 votos). Ver Marta Lamas, “De sirvientas a empleadas”, *Proceso*, 7 de abril de 2014.

16 Lamas, “De sirvientas a empleadas”.

17 Lamas, “De sirvientas a empleadas”.

18 Marcelina Bautista, “CACEH: 15 años de lucha a favor de las trabajadoras del hogar,” 13 de septiembre de 2015. <http://www.idwfed.org/es/relatos/caceh-15-anos-de-lucha-a-favor-de-las-trabajadoras-del-hogar>

19 Marcelina Bautista, “CACEH: 15 años de lucha a favor de las trabajadoras del hogar,” 13 de septiembre de 2015. <http://www.idwfed.org/es/relatos/caceh-15-anos-de-lucha-a-favor-de-las-trabajadoras-del-hogar>

B. Comienzo de la lucha legal

En los años posteriores a su creación, las integrantes de CACEH lograron dar a conocer más ampliamente la situación de vulnerabilidad y discriminación del sector, aunque siguieron enfrentándose con dificultades para organizarse, debido a que es un sector donde las personas no comparten un espacio de trabajo, tienen poco tiempo libre y muchas responsabilidades familiares. Aun así, fueron creciendo y formando alianzas con organizaciones de la sociedad civil, como la que mantienen con Fondo Semillas²⁰, con individuos comprometidos con la causa –como la sindicalista Rosario Ortiz, a quien Marcelina conoció por primera vez a través del grupo La Esperanza, y Patricia Mercado, entre otras–, y con instancias de gobierno como el Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la Comisión de Derechos Humanos (CDHDF) y el Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México. Además, el que Marcelina asumiera la Secretaría General de la CONLACTRAHO en el 2006²¹ – puesto en el que duró hasta 2012–. le permitió a las compañeras establecer contactos estrechos con organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

En el 2006, se realizó el primer encuentro internacional de trabajadoras del hogar en Ámsterdam, Holanda, a donde asistieron académicas y académicos expertos en la materia como Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO), organizaciones sindicales internacionales como la Unión Internacional de Asociaciones de Trabajadores de la Alimentación, Agricultura, Hotelería y Afines (UITA), la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas, la OIT y representantes de trabajadoras de varios países, incluyendo a Marcelina por parte de México. Ahí se propusieron dos ideas importantes: la creación de un convenio de la OIT en materia de personas trabajadoras del hogar y la creación de una red internacional de organizaciones de trabajadoras del hogar.

Los convenios de la OIT son tratados internacionales que establecen principios y derechos básicos en el trabajo, ya sea en materias fundamentales, como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98) o el Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29), o sobre sectores o circunstancias específicas, como el Convenio sobre los trabajadores migrantes (núm. 143) y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189)²². Los documentos son preparados

20 CACEH recibió apoyo económico de Fondo Semillas de 2005 a 2013 y, desde entonces, sigue recibiendo apoyo organizacional del Fondo.

21 En ese año, Marcelina también recibió el Premio Hermila Galindo de parte de la Comisión de Derechos Humanos del entonces Distrito Federal, el cual se entrega cada año a personas, organizaciones civiles, colectivos o instituciones académicas comprometidas con la promoción y la defensa de los derechos humanos de mujeres y niñas.

22 Los convenios cubren una amplia gama de temas: libertad sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso, trabajo infantil, igualdad de oportunidades y de trato, consulta tripartita, administración del trabajo, inspección del trabajo, política de empleo, promoción del empleo, orientación y formación profesional, seguridad en el empleo, salarios, tiempo de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, protección de la maternidad, política social, trabajadores migrantes, VIH/SIDA, gente de mar, pescadores, trabajadores portuarios, pueblos indígenas y tribales y otras categorías particulares de trabajadores.

por representantes de gobiernos, personas empleadoras y personas trabajadoras de los Estados miembros de la OIT, quienes votan a favor, en contra, o en abstención de adoptarlos. Una vez aprobado un convenio por la OIT, los Estados miembros deben someterlo a sus propios procesos legislativos para ratificarlo; en el caso de México, esto implica que el Ejecutivo envíe el tratado al Senado para su consideración y aprobación. Una vez ratificado, el convenio se vuelve legalmente vinculante para el país; es decir, la ciudadanía puede exigir su implementación y reclamar cuando se viole el mismo²³. En México, además, los convenios internacionales están por encima de las leyes federales y locales, al mismo nivel que la Constitución, lo que implica que adoptar un convenio solidifica los derechos contenidos en él de una manera que una reforma federal no logra hacerlo.

A pesar de que la idea del convenio se planteó en el 2006, tomó varios años de organización y cabildeo por parte de los grupos de trabajadoras del hogar, apoyados por organizaciones aliadas, para lograr que en el 2011 se aprobara el [Convenio 189](#), junto con la [Recomendación 201](#) que lo acompaña²⁴. El Convenio establece, entre otras cosas, la regulación del trabajo infantil y adolescente, la preferencia de utilizar contratos y la igualdad de trato y prestaciones respecto a otras y otros trabajadores.

El proceso de negociación de este convenio fue notable por la presencia inusual del grupo normado –las personas trabajadoras del hogar– en las discusiones del mismo²⁵. Además, es el primer convenio enfocado en trabajadoras y trabajadores de la economía informal²⁶. Hasta julio de 2019, había sido ratificado por tan solo 29 países²⁷ y no fue ratificado en México hasta diciembre de 2019, a pesar de que, en los últimos siete años, se enviaron más de quince exhortos al ejecutivo federal pidiendo que enviara el convenio para su ratificación.

El segundo resultado del encuentro en Ámsterdam fue la creación de la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (International Domestic Workers Network, IDWN por sus siglas en inglés) durante la Conferencia de la OIT en el 2008. La IDWN fue acogida dentro de la estructura de la UITA y el trabajo fue coordinado con el apoyo de WIEGO que logró recaudar con el Gobierno Holandés los fondos necesarios para garantizar el trabajo de la organización durante los siguientes ocho años. Seis años después, la IDWN se transformó en la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH), con el objetivo explícito de expandir su membresía afiliando a más organizaciones a nivel global. Actualmente, cuentan con 72 sindicatos y asociaciones afiliadas de más de 55 países²⁸.

23 Organización Internacional del Trabajo, “Convenios y recomendaciones”. <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

24 La recomendación es una guía no vinculante de implementación del convenio.

25 Allendelagua, “Las estrategias”, 76.

26 Allendelagua, “Las estrategias”, 71.

27 Organización Internacional del Trabajo, “Ratificación del C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011”. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460

28 Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar, “Todos los afiliados de FITH”, última modificación: 18 de octubre de 2016. <http://idwfed.org/es/afiliaciones>

Simultáneamente, a la vez que el tema avanzaba a nivel internacional, se hacían los primeros intentos de cambiar la legislación a nivel nacional. Apoyadas por Rosario Ortiz, entonces diputada del PRD, las organizaciones de trabajadoras del hogar lograron posicionar el tema en la legislatura: se realizó un foro ante la Cámara de Diputados con la entonces Secretaria General de la CONLACTRAHO, Casimira Rodríguez de Bolivia²⁹; se promovieron foros de discusión con trabajadoras del hogar, diputados, y otros actores relevantes del gobierno –como la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y comisiones de pueblos indígenas³⁰–; y se trabajó junto con CACEH y otros grupos de personas trabajadoras del hogar en una iniciativa de reforma al Capítulo XIII de la LFT, la primera en ser redactada en consulta con las propias personas trabajadoras. Así se comenzó a posicionar el tema en la agenda legislativa aunque, en ese momento, no avanzó.

En paralelo a estos esfuerzos, se creó la Red Nacional de Trabajadoras del Hogar, la cual reúne a otros grupos de trabajadoras del hogar organizadas que, desde sus propias aproximaciones y circunstancias, han trabajado para mejorar y visibilizar sus condiciones laborales. Algunas de estas organizaciones son el Centro de Apoyo a la Trabajadora Doméstica, A.C. (CATDA-Morelos)³¹, la Red de Trabajadoras del Hogar en Morelos, el Colectivo de Mujeres Indígenas Trabajadoras del Hogar, A.C. (COLMITH) en la Ciudad de México³², el Colectivo de Empleadas Domésticas de los Altos de Chiapas, A.C. (CEDACH)³³, y la Red de Mujeres Empleadas del Hogar, A.C. (REMEHO) en Guerrero³⁴. Estas organizaciones suelen tener un menor enfoque en la sindicalización y un mayor enfoque en capacitar a líderes y lideresas locales, comunicar el valor del trabajo del hogar en las áreas donde trabajan y crear alianzas de apoyo nacionales e internacionales³⁵.

C. Consolidación y visibilización

En el 2009, las compañeras trabajadoras del hogar se unieron por primera vez a la marcha del 1^{er} de mayo en México. Más adelante, en el 2012, volvieron a marchar y, aunque eran pocas, lo hicieron de manera más organizada y con un fin específico: demandar la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Varias integrantes de CACEH reconocen que la integración de las trabajadoras del hogar con otros sectores laborales siempre ha sido difícil, pues no siempre las han reconocido como parte de la clase trabajadora. A pesar de esto, desde 2010, han formado parte de la

29 Fue secretaria general de 2001 a 2006.

30 Allendelagua, “Las estrategias”, 113.

31 El CATDA-Morelos se reconstituyó en 1988 pero previamente había existido como la Casa Hogar de Trabajadoras Domésticas de Cuernavaca, fundada en 1977. Ver Allendelagua, “Las estrategias”, 45.

32 Creado en 1995. Ver Allendelagua, “Las estrategias”, 45.

33 Creado en 1998. Ver Allendelagua, “Las estrategias”, 45.

34 Creada en 2006. Ver Allendelagua, “Las estrategias”, 45.

35 Allendelagua, “Las estrategias”, 142. Ver también Red Nacional de Trabajadoras del Hogar en México, “¿Quiénes somos en la red?,” publicado el 16 de julio de 2010. <http://redtrabajadorasdelhogar.blogspot.com/search/label/Informaci%C3%B3n%20general%20de%20la%20red>

Unión Nacional de Trabajadores (UNT), sindicato que reúne a tres gremios principales: Telefonistas de la República Mexicana, Trabajadores del Seguro Social y Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México³⁶. Aunque las trabajadoras del hogar representan solo una pequeña porción de la unión, formar parte de ella les ha permitido tener un mayor apoyo del movimiento laboral y forjar alianzas como la que tienen hoy en día con el sindicato de telefonistas, el cual les presta un espacio para sus oficinas.

En este periodo, CACEH empezó a crear más materiales educativos para la profesionalización del sector, como cursos de cocina, nutrición y lavado³⁷. Se enfocaron también en incrementar su visibilidad pública, ayudadas por una serie de reconocimientos que recibió Marcelina y que les permitieron llevar su mensaje a una población más amplia³⁸.

En el 2012, CACEH lanzó “Por un trabajo digno: ponte los guantes por los derechos de las trabajadoras del hogar” con apoyo de la CDHDF, una campaña simbolizada por un guante de látex, herramienta de trabajo en el sector, que tenía como fin comprometer públicamente a actores clave con la ratificación del Convenio 189 de la OIT³⁹. Ese mismo año, Marcelina recibió el [Premio Nacional por la Igualdad y la No Discriminación otorgado por el CONAPRED](#). Esta cercanía con CONAPRED desde el tiempo en que Ricardo Bucio la presidió (2009-2015), permitió que el tema cobrara importancia dentro de la agenda de la institución. El premio fue entregado por el entonces Secretario de Gobernación, Miguel Ángel Osorio Chong, quien, en su mensaje, se comprometió a nombre del Presidente Enrique Peña Nieto a la ratificación del C189⁴⁰.

A pesar de que estos eventos lograron posicionar el tema, no obtuvieron la ratificación, principalmente porque se argumentaba que no había presupuesto suficiente para incluir a las trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio del seguro social. Sin embargo, en la Ciudad de México lograron obtener apoyo de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo cuando Patricia Mercado se encontraba como titular (2014-2015), apoyo que se mantuvo con su sucesora Amalia García (2015-2018) y ahora con Soledad Aragón (2018 a la fecha) quien antes fue Oficial Regional de Formalización del Empleo

36 Allendelagua, “Las estrategias”, 48.

37 Por ejemplo, en 2015-2016 se realizó una alianza con el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT) para la certificación de trabajadoras del hogar. Con insumos de CACEH, el ICAT impartió una serie de capacitaciones a un grupo de trabajadoras del hogar, pero el proyecto dejó de funcionar unos meses después.

38 En el 2010, Marcelina recibió el Premio de Derechos Humanos de la fundación alemana Friedrich Ebert Stiftung en honor a su compromiso con la lucha en contra de las condiciones laborales injustas de las trabajadoras del hogar. Ver Fundación Friedrich Ebert Stiftung, “Human Rights Award 2010”. <https://www.fes.de/themen/menschenrechtspreis/en/mrp2010.php>

39 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, “Conapred y trabajadoras del hogar se unen para impulsar Ratificación del Convenio 189,” 3 de abril de 2013. https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=3813&id_opcion=237&op=448

40 Secretaría de Gobernación, “Mensaje del Secretario de Gobernación durante la Ceremonia de Entrega de los Premios por la Igualdad y la No Discriminación 2013,” 31 de marzo de 2014. <https://www.gob.mx/segob/prensa/mensaje-del-secretario-de-gobernacion-durante-la-ceremonia-de-entrega-de-los-premios-por-la-igualdad-y-la-no-discriminacion-2013>

de la oficina en México de la OIT⁴¹. Así, las trabajadoras del hogar fueron forjando alianzas dentro del gobierno.

D. Creación del sindicato

A pesar de que los sindicatos tienen una historia y reputación compleja en México, para las integrantes de CACEH, la creación de un sindicato significaba establecer un órgano que pudiera representar ante el gobierno y ante las personas empleadoras a un sector que, por sus condiciones laborales específicas, difícilmente se puede organizar o exigir sus derechos. Además, a partir del Convenio 189 de la OIT, se establecía la necesidad de contar con un sindicato representativo que pudiera ser la voz del sector en las negociaciones tripartitas.

Después de varios años capacitándose en el sindicalismo, y con el apoyo de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), la Fundación Friedrich Ebert en México y la Senadora Patricia Mercado, varias trabajadoras del hogar crearon un sindicato propio. El 30 de agosto de 2015 se reunieron más de 100 trabajadoras para aprobar la creación de un sindicato para las y los trabajadores del hogar mexicanos. Ahí mismo, eligieron a tres secretarías colegiadas y a quince personas más para formar el primer comité ejecutivo del sindicato, el cual se elige democráticamente cada tres años con el fin de promover nuevos liderazgos dentro de la organización⁴². Recibieron el registro legal el 18 de febrero de 2016⁴³, el cual le permite a SINACTRAHO ser un interlocutor legítimo ante las autoridades sobre las políticas públicas, legislación o programas que conciernen al sector⁴⁴. Al mismo tiempo, Marcelina trabajaba de cerca con la FITH, y fungió de Coordinadora para América Latina de la Federación hasta el 2017.

Entre los principales objetivos del nuevo sindicato está impulsar la firma de un contrato laboral entre personas empleadoras y trabajadoras del hogar. Esta negociación es crucial para las trabajadoras, ya que permite definir sus responsabilidades laborales –por ejemplo, esclarece si están siendo contratadas para realizar la limpieza de la casa o para cocinar, –y establece las responsabilidades de las personas empleadoras y las condiciones de la relación laboral– es decir, define la jornada laboral, el salario, la frecuencia de este, el derecho a vacaciones pagadas de acuerdo a la antigüedad de la persona trabajadora y el aguinaldo, entre otras prestaciones laborales. El contrato que promueve el sindicato fue redactado con base en los derechos básicos que la Ley Federal del Trabajo plantea para cualquier trabajador o trabajadora, pero de los cuales las personas trabajadoras del hogar han estado históricamente excluidas. Es decir, no se demanda más de lo que se reconoce para otros sectores.

En el marco de los 100 años de la Constitución de 1917, en el 2017 se realizó una presentación ante los medios de comunicación en el Gran Hotel de la Ciudad de México

41 Allendelagua, “Las estrategias”, 140.

42 En septiembre de 2018, el sindicato llevó a cabo su primer cambio de comité ejecutivo conforme a sus estatutos, dando pie a nuevos liderazgos dentro del movimiento.

43 Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, “Gobierno de la CDMX expresa satisfacción por registro del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar’: Amalia García Medina,” 18 de febrero de 2016. <http://data.styfe.cdmx.gob.mx/comunicacionSocial/SINACTRAHO.php>

44 Allendelagua, “Las estrategias”, 48.

para dar a conocer el contrato colectivo impulsado por el Sindicato. Sin embargo, pocas personas empleadoras firmaron el contrato, situación que las compañeras no esperaban. Esto les hizo reconocer que hacía falta una gran labor de educación, tanto para que personas trabajadoras conocieran sus derechos y entendieran los beneficios de tener un contrato, como para que personas empleadoras reconocieran la relación laboral que tienen con las personas que trabajan en sus hogares y las obligaciones que esta conlleva. Tanto CACEH como SINACTRAHO siguen realizando hoy en día este trabajo de concientización.

Aunque CACEH y el Sindicato trabajan cercanamente desde su creación, sí hay diferencias importantes: mientras que CACEH busca ser un centro de capacitación y profesionalización para trabajadoras, el Sindicato tiene como principal objetivo la incidencia política a través del estudio, la mejora y la defensa de los derechos laborales. Desde que ambos existen han trabajado paralelamente sobre estos objetivos.

En el 2015, a la par que trabajaban en establecer el Sindicato, las integrantes de CACEH realizaron un documental titulado “[Día de descanso](#)”, que recapitulaba el trabajo de la organización desde su comienzo. En honor a los quince años de la organización, lo proyectaron en el Cine Diana y, aunque tuvo un público pequeño y no generó discusión pública, sirvió como un momento de reflexión interna para quienes llevaban años realizando este trabajo.

Ese mismo año, se creó [Hogar Justo Hogar](#), una organización de empleadoras y empleadores que tiene dos objetivos principales: por un lado, impulsar entre las personas empleadoras relaciones laborales justas con las personas que emplean en sus hogares y, por otro lado, promover desde el sector empleador los cambios legislativos necesarios para garantizar los derechos del sector. Hasta ahora, esta organización es la única representación de empleadores en el país aunque no tiene el estatus oficial de interlocutor representativo a nivel nacional⁴⁵.

En febrero 2015, Marcelina fue invitada a la primera generación de *Méxicos Posibles*, un proyecto que reunió a líderes de distintos ámbitos para dialogar sobre posibles escenarios de México en el futuro y los obstáculos que debemos afrontar en conjunto. En este espacio, Marcelina y Marilú, quien formó parte de la segunda generación, lograron visibilizar el tema de las trabajadoras del hogar entre las personas participantes, varias de las cuales eran empleadoras.

A pesar de la importancia del establecimiento de SINACTRAHO para avanzar los derechos del sector, las relaciones que han logrado forjar con otros actores de mayor legitimidad pública –como CONAPRED, organizaciones locales ya mencionadas y algunas internacionales como WIEGO, UITA, FITH, Ford Foundation, CARE, Fund for Global Human Rights y ONU MUJERES– han sido de gran utilidad para llevar su mensaje a más personas⁴⁶.

45 Allendelagua, “Las estrategias”, 128.

46 Allendelagua, “Las estrategias”, 141.

E. Roma

Después de décadas de lucha, los años 2018 y 2019 representaron un avance sin precedente en materia de derechos laborales para las trabajadoras del hogar. A principios del año, CACEH, el Sindicato y varias organizaciones aliadas –algunas como el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB), que ya las apoyaban desde hace varios años, y otras nuevas, como Nosotrxs– lanzaron la campaña “Aún hay tiempo” con el objetivo de presionar a la administración saliente a ratificar el Convenio 189 de la OIT, seis años después de su publicación. La campaña sirvió para posicionar el tema en la agenda pública, el cual incluso fue retomado por varias campañas presidenciales meses después. Se lograron recaudar más de 20 000 firmas a través de la plataforma Change.org y se envió una carta al presidente firmada por aliados de la causa, exhortando a ratificar el convenio antes del fin de la LXIII Legislatura; sin embargo, esto no se logró. En noviembre 2018, se intentó buscar nuevamente la ratificación, con la idea de que se podía presentar como un logro conjunto de la administración saliente y del nuevo legislativo, pero esto tampoco ocurrió⁴⁷.

Dado que el tema no había avanzado en la administración saliente, el escenario era uno de incertidumbre, puesto que no se sabía qué pasaría con los esfuerzos que se habían realizado con funcionarias y funcionarios anteriores. Por esto, la red de organizaciones aliadas en torno al tema decidieron enfocarse en el nuevo panorama: el 17 de abril de 2018 realizaron un evento con futuras senadoras en el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), en el que lograron comprometerlas públicamente a impulsar el tema en la próxima legislatura⁴⁸.

Fue en este momento de incertidumbre en el que llegó Roma, la película de Alfonso Cuarón que, inadvertidamente, posicionó el tema del trabajo del hogar remunerado en el centro de la conversación pública. Basada en la infancia de Cuarón, la película se sitúa en la década de los 70 y trata sobre la vida de Cleo, una trabajadora del hogar, y la familia para la que trabajaba.

Unos meses antes de que saliera al público, las compañeras de CACEH y el Sindicato tuvieron la oportunidad de ver la película en una función especial y, aunque en corto habían comentado lo útil que les sería tenerla como material para propiciar discusiones sobre su labor, en realidad no tenían esperanzas de que esto sucediera. Sin embargo, un día recibieron una llamada de Alfonso Cuarón directamente a las oficinas del Sindicato. Tras haber visto el video “[Las trabajadoras del hogar hablan](#)” en redes sociales, conoció el trabajo de las organizaciones y les ofreció utilizar la película como una plataforma para dar a conocer su causa.

Fue un gran simbolismo que las trabajadoras del hogar, históricamente invisibilizadas, ahora ocuparan espacios como la alfombra roja de los Óscar. Pero no

47 Allendelagua, “Las estrategias”, 120.

48 Instituto Tecnológico Autónomo de México, “Por la defensa de los derechos laborales del Trabajo del Hogar remunerado en México: conversaciones con candidatas al Senado,” 17 de abril de 2018. <https://eventos.itam.mx/es/evento/por-la-defensa-de-los-derechos-laborales-del-trabajo-del-hogar-remunerado-en-mexico>

fue solo un logro simbólico. La película de Roma y el poder usarla tan libremente alentó al movimiento en un momento de incertidumbre y permitió que el tema se posicionara en los medios de comunicación, en las columnas de opinión y, sobre todo, en las conversaciones interpersonales. Como cualquier película, Roma generó opiniones muy variadas: para algunas personas evocó nostalgia de una relación bonita, sin siquiera pensar en los aspectos abusivos de la relación que ya han sido normalizados; para otras, el retrato de la relación les pareció demasiado bueno comparado con los abusos que diariamente siguen viviendo las trabajadoras del hogar y, para otras personas, demostró la perversidad de una relación basada, simultáneamente, en la desigualdad y el cariño. Sin importar la conclusión, la película sirvió como punto de partida para plantear una conversación pendiente sobre esta realidad y, en ese sentido, las organizaciones de personas trabajadoras del hogar pudieron aprovecharla para dar a conocer sus carentes condiciones laborales.

En este ambiente de reflexión sobre la desigualdad en el trabajo del hogar, se dieron inesperadamente los cambios legales más importantes en la materia: el fallo de la Suprema Corte y el consecuente programa piloto de incorporación al seguro social, la reforma a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social y la propuesta de la CONASAMI para fijar, por primera vez, el salario mínimo profesional del sector. Estos cambios se detallan a continuación.

III. Fallo de la Corte Suprema de Justicia

A. Antecedentes jurídicos

En la época siguiente a la Revolución Mexicana, se logró una expansión considerable de derechos y protecciones laborales que fueron plasmados en el artículo 123 de la nueva constitución. Acorde con estos sentimientos, el artículo 123 incluye a las personas empleadas domésticas como sujetos de derechos laborales: “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”⁴⁹.

Sin embargo, cuando fueron redactadas las leyes reglamentarias que sostuvieron este nuevo arreglo social, se excluyó a las personas empleadas en las tareas domésticas –así como a las y los trabajadores por temporada y agrarios, entre otros– de los derechos laborales reconocidos para la mayoría. En la Ley Federal del Trabajo (LFT), emitida en 1931, se consideró que las personas trabajadoras domésticas tenían un “contrato especial” que las exentaba de provisiones otorgadas a otras personas trabajadoras como el contrato escrito, la jornada máxima de ocho horas y el pago de horas extras. A su vez, la Ley era ambigua sobre las vacaciones pagadas, el salario mínimo y el descanso

49 Constitución de 1917 (versión original), artículo 123. El texto se mantiene de forma modificada en la Constitución vigente: “El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo”. <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/cn16.pdf>

semanal al que debería tener acceso este sector⁵⁰.

En la Ley del Seguro Social (LSS), emitida en 1943, se determinó que la inscripción de las trabajadoras del hogar al seguro no era obligatoria, por lo que la responsabilidad de cubrir gastos médicos se limitaba a lo establecido en la LFT y quedaba a cargo de sus empleadores individuales. Si las personas querían estar aseguradas, podían hacerlo a través del seguro facultativo, el que ahora se conoce como régimen voluntario. Por lo tanto, hasta hace pocos meses, el artículo 13 de la LSS establecía que “voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:...II. Los trabajadores domésticos”⁵¹, pero no existía la obligatoriedad de hacerlo.

En las décadas subsecuentes a la emisión de las leyes, varios y varias trabajadoras del hogar reclamaron sus derechos laborales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje⁵². Aunque en un principio la categoría incluía a distintos trabajadores, como porteros, choferes, las hoy conocidas como trabajadoras del hogar y hasta trabajadoras de limpieza en establecimientos comerciales, poco a poco se fueron diferenciando entre las distintas profesiones. Se consideró que los porteros y choferes, al trabajar fuera del hogar, tenían una relación laboral que sí podía ser regulada bajo los criterios generales, mientras que las “simples domésticas”, al trabajar dentro del hogar, debían tener un trato especial⁵³.

Este trato especial significó, entre otras cosas, que mientras se consideró que los descansos de obreros dentro de un horario laboral deberían ser pagados porque estos no se podían despegar completamente de sus responsabilidades, se negó este razonamiento para las trabajadoras del hogar, argumentando que, al estar sujetas al ritmo natural de la familia, sus horas de trabajo eran, por un lado, difíciles de regular y, por el otro lado, seguramente inferiores al máximo federal⁵⁴. De hecho, según los juristas de la época, el trabajar dentro del hogar significaba laborar en un entorno más humano y menos sujeto a explotaciones laborales, aseveración que se realizó sin intento de verificar las condiciones de trabajo empíricamente⁵⁵ e ignorando los intentos de movilización del sector⁵⁶, que contaban una realidad distinta. Los juristas consideraron las especificidades del trabajo doméstico como un privilegio o beneficio y no como condiciones esenciales de trabajo –por ejemplo, el proporcionar un dormitorio y comida para trabajadoras de planta– ni mucho menos como condiciones explotativas

50 Aunque el artículo 181 de la LFT señala que los trabajos especiales se rigen por las normas generales “en cuanto no las contraríen”, el que las prestaciones no estuvieran incluidas en el Capítulo XIII históricamente ha significado que estas no han sido respetadas. Ver también Sara Hidalgo, “El trabajo del hogar ante la Suprema Corte”, *nexos*, 1 mayo 2019.

51 Versión anterior de la Ley del Seguro Social.

52 Las Juntas se establecieron en la nueva constitución como tribunales del Poder Ejecutivo con las facultades de estipular el salario mínimo regional, reconocer sindicatos, decidir sobre la legalidad de las huelgas y resolver disputas laborales, entre otras.

53 Hidalgo, “Simple Domestic”, 55-79.

54 Hidalgo, “Simple Domestic”.

55 Hidalgo, “Simple Domestic”, 68.

56 Hidalgo, “Simple Domestic”, 59.

–por ejemplo, se consideraba que, por ya vivir dentro de una familia, las trabajadoras tenían menos necesidad de recreación que otros⁵⁷.

Por lo tanto, esta especialización del trabajo dentro del hogar permitió a los juristas tratarlo de manera desigual, no sin ellos tener un interés personal en la materia. Pues, además de pertenecer a las clases altas que hacían uso de estos servicios, eran también cercanos al poder político e incluso parte de él⁵⁸. Dado que las clases en el poder se beneficiaban de la falta de derechos del sector y que, además, el sector tenía dificultades para organizarse masivamente y, por ende, era poco útil políticamente⁵⁹, esta manera de percibir y legislar el trabajo doméstico se mantuvo vigente hasta el 2018.

B. El caso ante la Corte

En diciembre de 2018, la Suprema Corte de Justicia de la Nación juzgó un caso en el que una trabajadora del hogar reclamó ciertos beneficios laborales ante su antigua empleadora. Aunque el caso trataba sobre varios derechos incumplidos, el fallo que se emitió fue histórico específicamente por reconocer la inconstitucionalidad de la exclusión de las trabajadoras del hogar del régimen obligatorio de seguridad social y por exigir al IMSS la implementación de un programa piloto para la incorporación gradual del sector. A continuación, se hace un recuento extenso del proceso que siguió el caso y los diferentes derechos que se reclamaban (ver Subtítulo D. Tabla 1 para una versión resumida).

El 28 de abril de 2016, María Rosario Garduño Gómez, trabajadora del hogar, acudió a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México para reclamar de su antigua empleadora una amplia gama de beneficios laborales (indemnización, aguinaldo, pago de salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, pago de horas extras e inscripción retroactiva ante el IMSS). La Junta recibió la evidencia de la trabajadora –a quien se le refiere como la quejosa– así como de la empleadora y sus familiares y, con base en esa información, emitió un juicio sobre el caso el 9 de febrero de 2017. En esta primera resolución, la Junta absolvió a la empleadora del pago de la indemnización y los salarios caídos, tomando como evidencia válida un documento escrito a computadora en el que la quejosa avisaba su renuncia voluntaria y establecía que había laborado con esa familia durante cinco años, por encima de la evidencia presentada en los testimonios que sugería que la trabajadora había laborado con su empleadora durante más de cincuenta años y que había sido despedida. En las otras materias, se obligó a la empleadora a pagar vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras solo por un año y se descartó la obligación de la patrona de inscribir a la trabajadora del hogar al IMSS y de aportar al INFONAVIT.

Ante esta sentencia, ambas partes se mostraron inconformes y presentaron una solicitud de amparo directo ante el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. La trabajadora del hogar reclamó la inconstitucionalidad de la exención ante el IMSS y pidió una revaloración de la evidencia utilizada y de la decisión sobre el pago de horas extras. Al tratarse de una materia constitucional, el Tribunal Colegiado solicitó a la

57 Hidalgo, “Simple Domestic”.

58 Hidalgo, “Simple Domestic”, 60.

59 Hidalgo, “Simple Domestic”, 62.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) que ejerciera su facultad de atracción⁶⁰ para juzgar el caso en la máxima corte. El 14 de febrero de 2018, la Segunda Sala de la Corte decidió tomar el caso⁶¹.

El 10 de octubre de 2018, de acuerdo con el artículo 73 de la Ley de Amparo⁶², se dio a conocer el proyecto de sentencia del ministro Pérez Dayán, el cual buscaba resolver tres cuestiones:

1. “Si el hecho de que los patrones carezcan de la obligación jurídica de inscribir a los trabajadores domésticos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, constituye un trato discriminatorio proscrito por el artículo 1 constitucional, así como una violación al derecho humano a la seguridad social tutelada por el artículo 123, Apartado A, de la Constitución Federal;
2. Si resulta ilegal que la Junta responsable haya absuelto a la parte patronal al pago de horas extras; y
3. Si al dictarse el laudo reclamado, la Junta responsable analizó adecuadamente las constancias que obran en autos y si emitió sus consideraciones de manera fundada y motivada”⁶³

Respecto al primer punto, el documento reconocía el derecho a la igualdad de todas las personas y explicaba que cualquier diferenciación por parte del Estado debe perseguir una finalidad constitucionalmente válida y no estar basada en criterios

60 Ley de Amparo, art. 40: “El Pleno o las salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación podrán ejercer, de manera oficiosa o a solicitud del Procurador General de la República la facultad de atracción para conocer de un amparo directo que corresponda resolver a los tribunales colegiados de circuito, cuando por su interés y trascendencia lo ameriten.”

61 Amparo directo 9/2018, relacionado con el amparo directo 8/2018.

62 Ley de Amparo, art. 73: “Las sentencias que se pronuncien en los juicios de amparo solo se ocuparán de los individuos particulares o de las personas morales, privadas u oficiales que lo hubieren solicitado, limitándose a ampararlos y protegerlos, si procediere, en el caso especial sobre el que verse la demanda.

El Pleno y las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como los Tribunales Colegiados de Circuito, tratándose de resoluciones sobre la constitucionalidad o convencionalidad de una norma general y amparos colectivos, deberán hacer públicos los proyectos de sentencias que serán discutidos en las sesiones correspondientes, cuando menos con tres días de anticipación a la publicación de las listas de los asuntos que se resolverán.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Consejo de la Judicatura Federal, mediante acuerdos generales, reglamentarán la publicidad que deba darse a los proyectos de sentencia a que se refiere el párrafo anterior.

Cuando proceda hacer la declaratoria general de inconstitucionalidad se aplicarán las disposiciones del Título Cuarto de esta Ley.

En amparo directo, la calificación de los conceptos de violación en que se alegue la inconstitucionalidad de una norma general, se hará únicamente en la parte considerativa de la sentencia.”

63 Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Primera versión del proyecto de sentencia del amparo directo 9/2018.

discriminatorios⁶⁴. Se reconocía también la obligación del Estado mexicano de proporcionar seguridad social a sus habitantes, especialmente a grupos tradicionalmente vulnerables o marginalizados. A la vez, se explicaba que esta obligación no necesariamente implicaba el acceso a un régimen específico, ya que el Estado podía hacer uso de distintos instrumentos para cumplir con su obligación de garantizar el derecho. Ante esto, el proyecto concluía que la exclusión de las trabajadoras del hogar del régimen obligatorio de seguridad social no es *inconstitucional* puesto que no se basa en criterios discriminatorios –como raza, género o edad– sino en el tipo de trabajo que se realiza y que, además, el régimen voluntario al que ya tenían acceso era “un sistema de protección social suficientemente robusto”⁶⁵, sin considerar que, en la práctica, la falta de obligatoriedad resulta en una inscripción casi inexistente y que, además, las prestaciones bajo ese régimen son menores. A continuación, se lee la conclusión sobre la materia:

“Esta Segunda Sala colige que, el hecho de que los empleados domésticos no se encuentren contemplados dentro del régimen obligatorio del Seguro Social –dirigido a los trabajadores en general–, atiende a una diferenciación objetiva y razonable, a saber, que los empleados domésticos se distinguen intrínsecamente de los demás trabajadores; ya que la naturaleza y especificidades de su labor es de carácter especial... esta Sala concluye que los sujetos comparados en la especie no son iguales y por ende, se encuentra justificado el trato asimétrico que la ley otorga respecto de uno y otro régimen jurídico... En suma, el trato asimétrico que otorga la ley respecto de los empleados domésticos y los demás trabajadores no constituye una distinción discriminatoria, ya que no se basa en especificidades y circunstancias atinentes a los atributos de la persona –origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana–, sino en las del tipo labor que realizan los empleados domésticos y que, por ende, requiere de una regulación diferenciada”⁶⁶.

Sobre el punto 2 y 3, el proyecto afirmaba las conclusiones de la Junta.

Ante este proyecto de sentencia⁶⁷, trabajadoras del hogar, organizaciones de la sociedad civil, personas de la academia, entre otros actores, publicaron una carta el 16 de octubre de 2018 pidiendo a la Corte reconsiderar sus conclusiones⁶⁸. En su opinión, la conclusión emitida en la sentencia “legítima la permanencia de un orden jurídico que obstaculiza su acceso a una vida digna. Asimismo, juzgamos desalentador que determine que el régimen voluntario de seguridad social cumple con los estándares constitucionales

64 SCJN, Primera versión sentencia, 14.

65 SCJN, Primera versión sentencia, 32.

66 SCJN, Primera versión sentencia, 27-28.

67 En el siguiente artículo se puede encontrar un recuento breve sobre el contenido de este primer proyecto de sentencia: Melisa S. Ayala García, “Trabajadoras invisibles: seguridad social y trabajo doméstico ante la Suprema Corte,” *nexos*, 9 de octubre de 2018.

68 Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, “Desde CACEH en conjunto con Nosotrxs Sinactraho CDMX y Hogar Justo Hogar publicamos una carta en la que señalamos que en un proyecto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación le niega a las #trabajadorasdelhogar el reconocimiento de sus derechos laborales,” Facebook, 17 de octubre de 2018. <https://www.facebook.com/CACEHmx/photos/pcb.536594323433148/536594233433157/?type=3&theater>

y convencionales del derecho humano a la seguridad social, cuando éste las excluye del acceso a prestaciones fundamentales como guarderías y deja a voluntad del empleador el otorgar o no la inscripción”. En el mismo documento, también exhortaban al Ejecutivo a enviar el Convenio 189 de la OIT al Senado para su ratificación y al Legislativo a realizar los cambios necesarios a la LFT y a la LSS para otorgar igualdad de condiciones al sector. Asimismo, la CNDH publicó un comunicado en el que alertaba que el proyecto de sentencia “no contribuye al avance de los derechos de las trabajadoras del hogar”⁶⁹.

Algunas personas activistas publicaron artículos de opinión hablando del retroceso que significaría esta sentencia, mientras que algunas de las organizaciones expusieron su oposición al proyecto en audiencias con la Corte. A través de estos distintos canales, lograron que se retirara el proyecto discriminatorio. Ya retirado el proyecto, las organizaciones exhortaron a la redacción de un nuevo proyecto “apegado a los estándares más altos de protección de derechos humanos laborales para este sector de trabajadoras”⁷⁰.

C. Resolución

El 5 de diciembre se discutió en la Corte una versión reformulada del proyecto, en la que se declaró *inconstitucional* la exclusión de este sector del régimen obligatorio del Seguro Social. El proyecto final, a diferencia de su predecesor, incluía los siguientes puntos:

1. Reconoce que, para determinar la constitucionalidad del régimen separado, se debe considerar el acceso y goce *efectivo* en el que resulta el régimen voluntario actual.
 - a. Explica que la cobertura en seguridad social para el sector de trabajadoras del hogar es baja a nivel mundial.
 - b. Reconoce que “la cobertura voluntaria ‘carece de efectividad, toda vez que recarga en la trabajadora doméstica la difícil tarea de convencer al empleador para inscribirse en el seguro social’”⁷¹.
 - c. Reconoce que, aunque, por sí mismo, ofrecer cobertura bajo un régimen distinto no es discriminatorio, sí lo puede ser cuando el impacto en la práctica resulta discriminatorio; es decir, cuando resulta en una falta de cobertura del sector.
 - d. Por esto, concluye que la diferenciación de régimen no es “objetiva y razonable, desde la perspectiva constitucional”⁷².
2. Reconoce que, por la composición mayoritariamente femenina del sector, su exclusión se considera discriminación de género⁷³.

69 Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, “La CDHDF alerta que el proyecto de sentencia de la SCJN no contribuye al avance de los derechos de las trabajadoras del hogar”, Boletín 159/2018, 16 de octubre de 2018.

70 Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, “Se retira el proyecto de sentencia de la SCJN que discrimina a personas trabajadoras del hogar,” Facebook, 18 de octubre de 2018. <https://www.facebook.com/CACEHmx/photos/a.404451869980728/536987433393837/?type=3&theater>

71 SCJN, Segunda versión sentencia, 22.

72 SCJN, Segunda versión sentencia, 23.

73 SCJN, Segunda versión sentencia, 32.

3. Argumenta que extender la seguridad social a las trabajadoras del hogar es un componente necesario para luchar contra la pobreza y la exclusión social mediante una perspectiva de derechos⁷⁴.
4. Por todo lo anterior, concluye, en un fallo histórico, que “la inconstitucionalidad advertida en la especie, genera un problema estructural, desde el punto de vista institucional”⁷⁵, juzga que la discriminación que actualmente viven las trabajadoras del hogar no puede ser solventada mediante la separación de régimen, y ordena al IMSS implementar un programa piloto para la incorporación de las trabajadoras del hogar al régimen obligatorio⁷⁶.

Es importante notar que, aunque la Corte ordenó este cambio estructural, también reconoció que la obligatoriedad no se podía aplicar retroactivamente, puesto que la empleadora estaba actuando dentro del marco legal vigente que no exigía la inscripción de la trabajadora al seguro social⁷⁷. Esto significa que la trabajadora que logró que, en un futuro, otras trabajadoras puedan tener acceso a la seguridad social, no lo pudo obtener para ella misma. En cuanto a la evidencia tomada en cuenta para resolver el pago de indemnización y salarios caídos, la Corte reconoció que la carta de renuncia escrita a computadora era evidencia insuficiente de lo ocurrido y conflictiva con lo expresado en los testimoniales, por lo que pidió a la Junta reconsiderar la evidencia presentada y volver a emitir su juicio⁷⁸. Finalmente, en cuanto al pago de horas extras, la Corte confirmó la decisión original de la Junta⁷⁹.

74 SCJN, Segunda versión sentencia, 38.

75 SCJN, Segunda versión sentencia, 46.

76 En este comunicado se puede encontrar una versión resumida del razonamiento y fallo de la Corte: Suprema Corte de Justicia de la Nación, “SCJN declara discriminatorio excluir a las empleadas domésticas del régimen obligatorio del IMSS”, Comunicado No. 161/2018, 5 de diciembre de 2018. <http://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=5806>

77 SCJN, Segunda versión sentencia, 44. Una discusión interesante sobre las implicaciones de juzgar en lo estructural y no en lo individual se puede encontrar en el siguiente artículo: Adriana M. Ramírez Sánchez, “La Suprema Corte y el trabajo doméstico: los retos de la desigualdad estructural,” *nexos*, 14 de diciembre de 2018.

78 SCJN, Segunda versión sentencia, 51.

79 SCJN, Segunda versión sentencia, 41.

D. Resumen del proceso judicial

Tabla 1. Proceso del caso

Evento	Detalles
Trabajadora presenta denuncia	El 28 de abril de 2016, María Rosario Garduño Gómez, trabajadora del hogar, presenta una denuncia ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, reclamando de su antigua empleadora una amplia gama de beneficios laborales.
Junta Local de Conciliación y Arbitraje juzga el caso	El 9 de febrero de 2017, la Junta falla mayoritariamente a favor de la empleadora, obligando a la empleadora a pagar sólo lo equivalente a un año de varios de los derechos reclamados y declarando la falta de obligación de inscribir a la trabajadora al IMSS.
Trabajadora presenta amparo directo y empleadora también lo hace, en la dirección contraria	La trabajadora, inconforme con la resolución de la Junta, solicita un amparo ante el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, pidiendo que se reconsidere la decisión de la Junta (amparo directo 9/2018). La empleadora, también inconforme con lo que la resolución de la Junta la obligaba a pagar, presenta un amparo directo de su parte (amparo directo 8/2018).
Tribunal Colegiado solicita a Suprema Corte ejercer facultad de atracción	El Tribunal solicita a la SCJN ejercer su facultad de atracción para juzgar el caso ellos mismos, ya que la cuestión de acceso al IMSS era un tema constitucional.
Suprema Corte atrae el caso	
Se publica proyecto de sentencia que reafirma la excepcionalidad legal del trabajo doméstico y busca mantener el régimen discriminatorio	De acuerdo al artículo 73 de la Ley de Amparo, se da a conocer el proyecto de sentencia del ministro Pérez Dayán el día 10 de octubre de 2018. El documento muestra la intención de reafirmar la dirección de la sentencia de la Junta Local.
Trabajadoras del hogar y sociedad civil reclaman la inconstitucionalidad de la acción	Trabajadoras del hogar, organizaciones de la sociedad civil, personas de la academia, entre otros, publican una carta el 16 de octubre de 2018 pidiendo a la Corte reconsiderar sus conclusiones. Por separado, la CNDH emite un comunicado con una petición similar.
Se retira el proyecto de sentencia	
Se publica y vota el nuevo proyecto de sentencia que declara inconstitucional la exclusión de las trabajadoras del hogar del régimen obligatorio de seguridad social y exhorta al IMSS a aplicar medidas para su inclusión	El 5 de diciembre de 2018 se presenta una versión reformulada del proyecto de sentencia en la que se declara inconstitucional la exclusión de este sector del régimen obligatorio del Seguro Social. Además, se pide a la Junta reconsiderar la evidencia utilizada para juzgar los otros derechos laborales reclamados.

IV. Programa piloto del seguro social

A. Mandato de la Corte

En su resolución, la Corte ordenó al IMSS lanzar un programa piloto de seguridad social para las trabajadoras del hogar antes del término del 2019. Detalló que el programa debía “tomar en cuenta las particularidades del trabajo doméstico”⁸⁰, “contar con condiciones no menos favorables que las establecidas para los demás trabajadores. Esto es, que debían proporcionarse los seguros de: (I) riesgos de trabajo; (II) enfermedades; (III) maternidad; (IV) invalidez y vida; y (V) retiro, cesantía en edad avanzada y vejez”⁸¹ y, sobre todo, que no debía “ser de carácter voluntario, sino imperativo”⁸². Además, estableció que el régimen “debe ser viable para el propio Instituto, desde el punto de vista financiero y “de fácil implementación para los patrones”⁸³ por lo que sugirió al Instituto explorar las facilidades administrativas que se podrían ofrecer para ayudar a los patrones a cumplir con sus obligaciones, ponderando la exención de inscripción ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT)⁸⁴.

B. Programa piloto

El 30 de enero de 2019, el Consejo Técnico del IMSS aprobó de manera unánime el programa piloto⁸⁵, el cual fue lanzado dos meses más tarde, el 31 de marzo de 2019 en un evento conjunto del IMSS y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para los propósitos de este programa, se considera personas trabajadoras del hogar a “las personas que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia, pueden trabajar para uno o varios patrones y vivir o no en su lugar de trabajo”⁸⁶; es decir, se toman en cuenta las tres modalidades en las que se realiza este trabajo:

1. Entrada por salida con un solo patrón,
2. Entrada por salida con dos o más patrones,
3. De planta con un solo patrón.

80 SCJN, Segunda versión sentencia, 48.

81 SCJN, Segunda versión sentencia.

82 SCJN, Segunda versión sentencia, 49.

83 SCJN, Segunda versión sentencia, 49.

84 SCJN, Segunda versión sentencia, 50.

85 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Aprueba IMSS programa piloto de incorporación a personas trabajadoras del hogar”, 30 de enero de 2019. <https://www.gob.mx/stps/prensa/aprueba-imss-programa-piloto-incorporacion-a-personas-trabajadores-del-hogar>

86 Instituto Mexicano del Seguro Social, “Personas trabajadoras del hogar”. <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar>

La inscripción al programa piloto le otorga a la persona trabajadora del hogar acceso a los siguientes beneficios:

- Servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos y atención obstétrica;
- Incapacidades⁸⁷;
- Pensión por invalidez y vida;
- Fondo para el retiro; y
- Prestaciones sociales dentro de las que se encuentran velatorios y guarderías.

Una vez inscrita, el seguro cubre a la persona trabajadora del hogar, a su cónyuge, concubina o concubino, a sus hijos (menores de 16 años, o hasta 25 años si estudian) y al padre y madre de la trabajadora (si viven juntos y dependen económicamente de ella). Aunque la trabajadora ya tenga acceso a atención médica del IMSS a través de su pareja, el que ella esté cubierta le da acceso a los demás beneficios del IMSS, como lo son el aseguramiento por riesgo de trabajo, invalidez y vida, el ahorro para el retiro, el acceso a guarderías y otras prestaciones sociales⁸⁸. El programa ofrece mayores beneficios que los ofrecidos por el régimen voluntario y representa una mejoría también para quienes antes estaban cubiertas por el Seguro Popular, pues el programa implica una serie de beneficios adicionales, como el ahorro para el retiro y el seguro por incapacidad, prestaciones sociales como las guarderías y una mayor cobertura de procedimientos médicos.

Para las personas empleadoras, esto significa que, una vez inscrita la persona trabajadora, la obligación de proveer asistencia médica o cubrir accidentes de trabajo deja de recaer en sus manos y pasa a ser obligación del gobierno. Su única obligación se vuelve cubrir mensualmente la cuota proporcional a los días laborados en su hogar.

La inscripción es muy sencilla, *gratuita* y se puede realizar a través de dos canales: por internet en la página de <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar> o personalmente, asistiendo a la subdelegación más cercana⁸⁹.

Antes de realizar el proceso de inscripción, es importante que la persona empleadora y la persona trabajadora tengan una conversación para establecer cómo van a realizar los pagos mes a mes y definir qué implica la inscripción para el salario de la persona trabajadora. Una vez que se llega a un acuerdo, la inscripción puede ser realizada por la trabajadora, la empleadora, o las dos juntas; solo es necesario disponer de la siguiente información:

87 Para tener derecho a la incapacidad por maternidad, la persona debe cubrir por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio.

88 Las prestaciones sociales se refieren al conjunto de programas y actividades que puede realizar el Instituto para promover mayor salud y calidad de vida.

89 El horario de atención es de lunes a viernes de 8:00 a 15:30 horas. En el siguiente hipervínculo se pueden consultar las subdelegaciones: <http://www.imss.gob.mx/directorio>

Tabla 2. Requisitos para trámite de incorporación al programa piloto

<p>Personas trabajadoras del hogar</p>	<p>Se necesita tener la siguiente información sobre la persona trabajadora del hogar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CURP¹, • Número de Seguridad Social², • Comprobante de domicilio, • Información del domicilio³, • Correo electrónico⁴.
<p>Personas empleadoras</p>	<p>Se necesita tener la siguiente información sobre cada persona empleadora:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre completo o CURP¹, • Información del domicilio, • Salario mensual que la trabajadora recibe de su parte.
<p>Notas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El CURP se puede consultar en la siguiente página: www.gob.mx/curp 2. Éste es un número único que identifica a una persona como derechohabiente ante el Instituto. Si la persona trabajadora nunca ha estado cubierta por el IMSS, debe tramitar este número a través de la aplicación del IMSS (IMSS Digital) o acudiendo a una subdelegación del Instituto. Si en algún momento anterior la persona cotizó en el IMSS, se puede utilizar el mismo número y se acumularán sus semanas anteriores con las actuales. Si este número se desconoce, se puede sacar uno nuevo y después pedir que se fusionen. 3. Debe incluir código postal, colonia, calle y número. 4. En la subdelegación pueden ayudar a generar un correo electrónico para quien no cuente con él. 	

Una vez que se dispone de esta información, la inscripción es sencilla. A continuación, se explican los pasos a seguir para realizar la inscripción por internet:

1. Completar la información personal de la persona trabajadora del hogar.
2. Completar la información sobre el número de personas empleadoras de la trabajadora y el salario mensual que percibe *en total* (es decir, sumando lo que gana en cada hogar).
3. Después, el sistema solicita información sobre cada persona empleadora. En específico, se debe proveer su nombre completo o CURP, su dirección, el número de días que la persona trabajadora labora con él o ella en un mes y el salario mensual que percibe por trabajar en su hogar.
Nota: Es importante que se registre el salario que realmente recibe la trabajadora, ya que si se registra uno menor, las prestaciones en dinero, es decir, los pagos por incapacidad, invalidez y vida, serán menores.
4. Una vez que se ha llenado esta información para la totalidad de empleadoras y empleadores, la página mostrará la cuota mensual que debe pagar cada persona empleadora, así como la cuota correspondiente para la trabajadora del hogar.
Nota: El porcentaje que paga cada parte depende del salario que percibe la trabajadora. Entre más gana, debe cubrir un mayor porcentaje de la cuota (desde un mínimo de 0 por ciento cuando la trabajadora percibe un salario mensual de 3 080,40 pesos mexicanos⁹⁰

90 A la fecha del 30 de agosto de 2019, el monto de 3 080,40 pesos mexicanos equivalía a 153,48 USD aproximadamente.

y un máximo de 18,55 por ciento si percibiera un salario mensual de 63 367,50 pesos mexicanos⁹¹), pero las personas empleadoras siempre aportarán la mayor parte de la cuota. En el siguiente enlace se puede hacer el cálculo de cuánto deberá aportar cada parte de acuerdo al salario de la trabajadora del hogar: <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/cuotas>.

5. Al final, el sistema genera dos documentos:
 - a. Un formato de inscripción, que consiste en dos recibos por persona empleadora que deberán ser firmados por la persona trabajadora del hogar y por cada una de las personas empleadoras al recibir la primera cuota.
 - b. Un documento para realizar el pago mensual al IMSS (línea de pago), el cual se puede realizar en una sucursal o a través de un portal bancario⁹², antes del día 20 de cada mes.

Nota: Actualmente, se imprime una sola línea de pago con la totalidad de la cuota a pagar –sin importar si se trata de múltiples patrones y juntando el monto de la o las personas empleadoras y la persona trabajadora–, por lo que la responsabilidad de recolectar la cuota que le corresponde a cada parte recae en la trabajadora, quien después debe pagar la cuota total en el banco.

6. Ya inscrita en el sistema, la persona trabajadora deberá registrarse en la clínica del IMSS más cercana.

La inscripción se debe realizar una sola vez, pero el pago de la cuota se debe realizar cada mes antes del día 20, para obtener la aseguración del mes próximo. Por ejemplo, para estar cubierta durante el mes de junio, es necesario hacer el pago de la totalidad de las cuotas antes del 20 de mayo.

C. Apoyo para realización del trámite

El IMSS ofrece asesoría para realizar el proceso de inscripción y resolver dudas a través de los siguientes canales:

- Llamar al 01 800 623 2323; el horario de atención es de lunes a viernes de 08:00 a 20:00 horas y sábados, domingos y días festivos de 08:00 a 14:00.
- Existe también la opción de ponerse en contacto a través de un chat en línea, correo electrónico o redes sociales: <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/contacto>
- Atención presencial en la subdelegación más cercana (se puede encontrar en <http://www.imss.gob.mx/directorio>)

Además, CACEH también ofrece asesoría gratis en el teléfono (55)1066 2703.

91 A la fecha del 30 de agosto de 2019, el monto de 63 367,50 pesos mexicanos equivalía a 3 157,32 USD aproximadamente.

92 El pago se puede realizar en los siguientes bancos: Banamex, BBVA Bancomer, Banorte, Banco del Bajío, Afirme, Santander Serfin, HSBC.

D. Consideraciones adicionales

Es importante que las personas trabajadoras del hogar tomen en consideración la siguiente información:

- El programa piloto es un programa de afiliación voluntaria, en el que el IMSS está probando la viabilidad del sistema para eventualmente volverlo uno de afiliación obligatoria. Por lo tanto, en este momento, no se puede obligar a personas empleadoras o trabajadoras a afiliarse al mismo. Sin embargo, es muy recomendable comenzar a afiliarse ya que las semanas que se coticen ahora sí se acumularán cuando se transite por definitivo al régimen obligatorio.
- Aunque la persona trabajadora no cumpla con las semanas mínimas cotizadas para recibir la pensión antes de jubilarse, afiliarse al seguro le brinda atención médica y, en su caso, también puede cubrir riesgos de trabajo, invalidez y vida. Además, se le otorgaría a la persona lo que logró ahorrar en su tiempo como derechohabiente.
- Si la persona trabajadora es extranjera, pero aun así cuenta con CURP, puede acceder al programa piloto.
- Si la persona trabajadora ya estaba incorporada al régimen voluntario, no pasa automáticamente al programa piloto, ya que son dos regímenes distintos. Se recomienda que una vez que finalice su cobertura en el primero, transite al programa piloto, ya que éste otorga mayores beneficios.
- No es obligatorio firmar un contrato para realizar la incorporación al IMSS, aunque sí es deseable para que la persona trabajadora pueda establecer las condiciones de su trabajo y garantizar sus demás derechos laborales.

También es importante que las personas empleadoras tomen en consideración lo siguiente:

- Para que las personas que laboran en su hogar puedan ser inscritas al programa, deben percibir por lo menos el salario mínimo.
- Las cuotas no son deducibles de impuestos.
- El pago es mensual anticipado, por lo que no hay devolución si la persona trabajadora deja de laborar durante un mes que ya ha sido cubierto.

Finalmente, vale la pena señalar que, al estar diseñado desde un principio para permitir la afiliación de personas con múltiples patrones, el programa permite avanzar en la cobertura de un grupo población difícil de cubrir, no solo en México, sino también a nivel internacional.

Aun con el avance que representa el hecho de que se esté llevando a cabo este programa, las organizaciones que han acompañado el tema están trabajando en su monitoreo continuo para diagnosticar los ajustes necesarios, como pasar la responsabilidad del pago de la cuota a las personas empleadoras o habilitar modalidades de pago mayores a un mes. También, como lo indicó el fallo de la Corte, falta explorar los incentivos fiscales que se pueden ofrecer para fomentar la afiliación. En todo caso, la afiliación no se dará de un día para otro, sino que será necesario un gran trabajo de

concientización de la sociedad en general para dar a conocer el programa, acercarlo a la ciudadanía e imponer su obligatoriedad.

E. Avances del programa

Según información recibida por parte del IMSS a través de una solicitud de información⁹³, al mes de julio 2019 había 2 756 personas trabajadoras del hogar afiliadas al programa piloto, con un salario mensual promedio de 4 745 pesos mexicanos⁹⁴. De ellas, 1 001 personas han registrado a un total de 2 203 beneficiarios, lo que significa que el programa ahora cubre a 4 959 personas en total.

A mayo de 2019, el número de personas trabajadoras del hogar afiliadas al esquema voluntario (modalidad 34) era de 3 567 personas, lo que significa que, en pocos meses, el programa piloto ha logrado asegurar una proporción considerable de personas con respecto al esquema anterior y, además, con un salario promedio mayor al registrado en la otra modalidad (4 745 vs. 3 892 pesos mexicanos)⁹⁵. Sin embargo, el IMSS también reporta que sólo 881 personas de las inscritas en el nuevo programa, –es decir, el 32 %– se mantuvieron aseguradas entre mayo y junio, lo cual indica que una de las mayores dificultades del diseño actual del programa es facilitar los pagos mensuales de la cuota, para así asegurar la permanencia de las personas en el sistema.

Otro dato interesante es que la mayoría de las personas afiliadas al programa (1 936 de 2 756) ya habían estado aseguradas por el IMSS en algún momento, aunque el 41 % de ellas se había dado de baja hace más de 10 años. Esto significa que, si bien el programa está cubriendo a un grupo vulnerable, no ha llegado aún a las trabajadoras más vulnerables: las que nunca habían estado afiliadas al IMSS.

V. Reforma legal

A. Iniciativa de reforma

Durante las últimas dos décadas se presentaron más de 12 iniciativas legislativas para reformar tanto la Ley Federal del Trabajo (LFT) como la Ley del Seguro Social (LSS) en materia de trabajadoras del hogar⁹⁶. Sin embargo, en ningún momento se había dado la coyuntura que permitió que, el pasado 2 de julio de 2019, se aprobaran los cambios necesarios para lograr la igualdad jurídica del sector. A continuación, se hace un recuento del proceso legislativo que siguió la iniciativa de reforma que, eventualmente, fue aprobada.

93 Solicitud de información número 0064101910419 realizada el 2 de julio de 2019 por Natalia Torres.

94 A la fecha del 30 de agosto de 2019, el monto de 4 745 pesos mexicanos equivalía a 236,42 USD aproximadamente.

95 A la fecha del 30 de agosto de 2019, el monto de 3 892 pesos mexicanos equivalía a 193,92 USD aproximadamente.

96 Allendelagua, “Las estrategias”, 98.

El martes 4 de diciembre de 2018 se presentó ante el Pleno del Senado⁹⁷ una iniciativa para reformar la LFT y la LSS en materia del trabajo del hogar. La iniciativa fue presentada por las senadoras Xóchitl Gálvez Ruiz (PAN), Patricia Mercado Castro (MC), Martha Lucía Micher Camarena (Morena) –conocida como Malú–, Alejandra Lagunes Soto Ruíz (PVEM), Claudia Ruiz Massieu (PRI), Kenia López Rabadán (PAN) y Citlalli Hernández Mora (Morena) y por los senadores Napoleón Gómez Urrutia (Morena) y Damián Zepeda Vidales (PAN).

En el texto de la iniciativa⁹⁸, el cual se basó en una iniciativa presentada un año antes por la senadora Angélica de la Peña, se reconoce tanto la invisibilidad histórica y la discriminación que han sufrido las personas trabajadoras del hogar por parte de la sociedad mexicana, así como la discriminación legal y la falta de derechos laborales del sector. La iniciativa explica que, al ser una labor considerada como “natural” de las mujeres, históricamente no ha sido concebida como un trabajo real⁹⁹ y reconoce que la cercanía personal que se llega a tener entre la persona trabajadora y la persona empleadora, lejos de ser un beneficio, contribuye a desdibujar la relación laboral que existe entre ambas, lo que vuelve a la persona trabajadora susceptible a la explotación, discriminación y violencia¹⁰⁰; en algunos casos, la relación “guarda algunos elementos de servidumbre y esclavitud históricamente superados”¹⁰¹. Además de resaltar estas prácticas discriminatorias comunes en la sociedad, la iniciativa destaca que la legislación, los tribunales y los juristas también han discriminado al sector, de manera que la ley actual no protege a las personas trabajadoras del hogar al igual que lo hace con otras personas trabajadoras:

“El Título Sexto, Trabajos Especiales, Capítulo XIII Trabajadores Domésticos de la Ley Federal del Trabajo es el que regula los derechos laborales de las y los trabajadores del hogar, manteniéndoles bajo un régimen especial y discriminatorio. Dicho Capítulo no cuenta con ninguna disposición sobre seguridad, higiene, riesgos o accidentes de trabajo, no obliga a la regulación de la relación laboral a través de la firma de un contrato, norma sobre el descanso y no sobre la jornada laboral, tampoco establece vacaciones o aguinaldo, y aunque señala que se debe determinar un salario mínimo profesional para el sector, esto no ha ocurrido. Por su parte, la Ley del Seguro Social restringe la inscripción de las personas trabajadoras del hogar a la incorporación voluntaria al régimen obligatorio de seguridad social, modalidad que las excluye del Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales e implica un grado de protección menor frente al resto de las y los trabajadores”¹⁰².

97 Durante el Primer Periodo Ordinario de Sesiones del Primer Año de la LXIV Legislatura.

98 Senado de la República LXIV Legislatura, “Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de personas trabajadoras del hogar,” 23 de abril de 2019.

99 “Iniciativa con Proyecto de Decreto”, 2 y 6.

100 “Iniciativa con Proyecto de Decreto”, 5.

101 “Iniciativa con Proyecto de Decreto”, 4.

102 “Iniciativa con Proyecto de Decreto”, 9.

Por lo tanto, reconoce que el hecho de que los derechos de las personas trabajadoras del hogar dependan, en gran medida, de la voluntad de las personas empleadoras y no de una obligación genera escenarios de precariedad laboral y vulnerabilidad de derechos¹⁰³.

La iniciativa presenta también algunos datos sobre el sector y reconoce que, aun dentro del propio sector, las mujeres laboran en peores condiciones que los hombres – quienes generalmente trabajan como choferes, vigilantes, porteros o jardineros– puesto que los segundos tienen un mayor acceso a seguridad social y salarios relativamente más altos¹⁰⁴.

Finalmente, se presenta la sugerencia de modificaciones, adiciones y derogaciones que se deberían hacer a la LFT para rectificar esta situación: cambiar la denominación del sector, de “trabajadores domésticos” a “trabajadores del hogar” y asegurar acceso a las prestaciones y derechos laborales ordinarios, incluyendo una jornada laboral definida, pago de horas extras, aguinaldo, vacaciones e indemnización conforme a la Ley e inscripción obligatoria al seguro social.

El mismo 4 de diciembre, la Presidencia de la Mesa Directiva del Senado turnó la iniciativa a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, Para la Igualdad de Género y de Estudios Legislativos; primero para que la estudiaran y, después, presentaran su dictamen ante el Pleno, lo cual implica discutir la iniciativa, hacerle modificaciones y presentar una opinión ante las y los demás senadores¹⁰⁵.

B. Discusión Cámara de Senadores

Para el 12 de febrero de 2019, aún no se discutía la iniciativa, por lo que se realizó una excitativa de la mesa directiva¹⁰⁶. El 11 de abril de 2019 se autorizó incorporar el dictamen para su primera lectura al Orden del Día de la sesión y el 23 de abril de 2019 se discutió.

El dictamen de las Comisiones reconoce que ha habido varias iniciativas con el mismo propósito en el último año, tres de las cuales fueron turnadas a las mismas Comisiones, por lo que también se dictaminan en el presente acto. Después de resumir el contenido de la iniciativa, se declaran a favor de esta, haciendo algunos cambios como incluir también la reforma a la LSS y aclarar la fecha de entrada en vigencia de las distintas modificaciones.

103 “Iniciativa con Proyecto de Decreto”.

104 “Iniciativa con Proyecto de Decreto”, 3.

105 Natalia Torres, Comunicación con Jonathan Barradas, 22 de julio de 2019.

106 La excitativa es un exhorto para presionar a las Comisiones correspondientes a presentar su dictamen en la materia (Torres, Comunicación con Jonathan Barradas).

Una vez resumido el contenido del dictamen, las diferentes facciones parlamentarias se posicionaron al respecto. En general, tanto las presentaciones por parte de las Comisiones como las presentaciones de partidos específicos utilizaron una combinación de los siguientes contenidos:

1. Reconocer el trabajo de las personas trabajadoras del hogar que han luchado por sus derechos laborales y, a veces, de las organizaciones que las han acompañado.
 - a. Particularmente, se reconoce el trabajo de Marcelina Bautista, CACEH y SINACTRAHO. Como lo menciona el senador Emilio Álvarez Icaza: “pero todos nosotros hemos sido aliados, las actrices fundamentales han sido Marcelina y sus compañeras, y en nombre de ellas, mi cariño, mi admiración, mi respeto, porque han sido grandes maestras de dignidad para este país”¹⁰⁷.
 - b. Se menciona también la labor de acompañamiento de organizaciones de la sociedad civil como el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB), Hogar Justo Hogar, Nosotrxs y la Red de Mujeres Sindicalistas.
 - c. Asimismo, se reconoce el impulso que han dado desde CONAPRED el ex-presidente Ricardo Bucio, la actual presidente Alexandra Haas y el Consejo Ciudadano.
 - d. La senadora Xóchitl Gálvez Ruíz agradeció también a la trabajadora del hogar que llevó su caso a la Suprema Corte y que, así, logró propiciar un gran cambio para muchas más personas¹⁰⁸.
2. Agradecer a las personas que, en sus propias vidas, les han cuidado y les han permitido trabajar en el espacio público y reconocer la importancia de esta labor para toda la sociedad.
 - a. La senadora Xóchitl Gálvez, hablando por el PAN, reconoce, en primer lugar, a Dominga, la trabajadora del hogar que ha laborado con ella desde hace 18 años y, en segundo lugar, a su propia mamá, que durante un tiempo “lavó ajeno”¹⁰⁹. Reconoce los sacrificios personales que conlleva este trabajo para las millones de mujeres que lo realizan.
3. Describir las pobres condiciones laborales del sector.
4. Explicar las actitudes y estereotipos machistas y clasistas que han contribuido a la baja valoración del trabajo doméstico.
5. Reconocer el avance que estos cambios representarán para las personas trabajadoras del hogar y sus familias, así como el avance que se necesita hacer en otros sectores.
 - a. Senadora Mayuli Latifa Martínez al presentar el dictamen a nombre de la Comisión de Estudios Legislativos, Primera: “Compañeras y compañeros Senadores, se trata de una reforma estructural en materia laboral y de seguridad social en defensa de los derechos humanos... Esta reforma mejorará la calidad de vida, no tan solo de dos millones 300 mil

107 Senado de la República LXIV Legislatura, “Versión estenográfica de la sesión del 23 de abril de 2019”, 64.

108 Senado de la República LXIV Legislatura, “Versión estenográfica del 23 de abril de 2019”, 75.

109 Senado de la República LXIV Legislatura, “Versión estenográfica del 23 de abril de 2019”, 74.

personas trabajadoras del hogar de las que se tiene registro, cambiará la calidad de vida de esos dos millones de personas, de sus hijas, de sus hijos y demás familiares que dependen económicamente de ellas o de ellos”¹¹⁰.

- b. Senadora Alejandra Lagunes Soto Ruíz del PVEM: “Hoy es un día histórico para la justicia social en nuestro país, espero que sea solo uno de muchos en que aprobemos modificaciones que nos pongan en el camino para terminar con estructuras económicas, legales, culturales y sociales que perpetúan la discriminación y la invisibilidad de millones de personas... Hoy no solo se modifican leyes, sino que comienza una lucha por reconocer y hacer visible la discriminación en nuestras prácticas cotidianas y terminar con ellas”¹¹¹.
6. En ocasiones, congratular a su partido o su propio récord en la materia o a las personas de distintos grupos parlamentarios que, durante años, han trabajado juntas para impulsar este cambio.
- a. Un ejemplo de lo primero se puede ver en el discurso de Malú Micher Camarena al presentar el dictamen a nombre de la Comisión para la Igualdad de Género: “Después de muchos años, tengo que decirle gracias a la izquierda progresista de este país. Gracias a Morena. Gracias a quienes votaron para que tengamos esta mayoría en este momento. Y gracias también a las y los Senadores que han contribuido por fin. Déjenme decirles que yo presenté esta iniciativa desde 2003, me la rechazaron; 2004, me la rechazaron; 2005, me la rechazaron; 2012, me la rechazaron; 2019, es aprobada y esperamos que por unanimidad en este Senado de la República”¹¹².
 - b. Otro ejemplo lo presenta Miguel Ángel Mancera quien habla sobre el apoyo que se le dio a las trabajadoras del hogar en la Ciudad de México durante su gestión como Jefe de Gobierno¹¹³.
 - c. Patricia Mercado celebra que desde todos los grupos parlamentarios se le esté dando tanta importancia a los derechos laborales y reconoce también el interés por parte del Poder Ejecutivo y Judicial por mejorar las condiciones de las personas trabajadoras del hogar¹¹⁴.
 - d. La senadora Kenia López resalta el trabajo conjunto que implicó llegar a este acuerdo, reconociendo que “esto no tiene que ver con partidos, esto tiene que ver con personas”¹¹⁵.
 - e. Se agradece repetidamente el trabajo de las senadoras Xóchitl Gálvez, Patricia Mercado y Malú Micher.

110 Senado de la República LXIV Legislatura, “Versión estenográfica del 23 de abril de 2019”, 64.

111 Senado de la República LXIV Legislatura, “Versión estenográfica del 23 de abril de 2019”, 69.

112 Senado de la República LXIV Legislatura, “Versión estenográfica del 23 de abril de 2019”, 62.

113 Senado de la República LXIV Legislatura, “Versión estenográfica del 23 de abril de 2019”, 67.

114 Senado de la República LXIV Legislatura, “Versión estenográfica del 23 de abril de 2019”, 71-72.

115 Senado de la República LXIV Legislatura, “Versión estenográfica del 23 de abril de 2019”, 80.

7. Finalmente, algunas invitan a sus compañeras y compañeros a iniciar el cambio en sus propios hogares.
 - a. Patricia Mercado de MC: “Yo creo que nosotros desde el Senado tenemos que hacer este llamado para que esta prueba piloto sea abundante, sea absolutamente abundante y podamos tener muchos más números y todos estos empleados, que si lo hacen es porque van a ser y porque son personas justas y necesitamos personas justas que trabajen por la igualdad en este país y tenemos que empezar por casa, y en casa está esa mujer que necesita derechos”¹¹⁶.

Aunque en la mayoría de los discursos se nota un nivel de concientización alto, en ocasiones se siguen perpetuando nociones dañinas para el reconocimiento total del trabajo del hogar. Por ejemplo, la senadora Nancy De la Sierra Arámburo del PT menciona que “todas estas mujeres que están en nuestra vida se convierten en madres de nuestros hijos, a veces en hermanas, pero a veces también se convierten en hijas” e invita a reflexionar sobre “qué representan estas miles y miles de mujeres en nuestras vidas, son nuestra familia y no les hemos dado el trato que merecen”¹¹⁷. Por un lado, reforzar esta noción ayuda a desdibujar la relación laboral que existe entre personas trabajadoras y personas empleadoras, aunque, por otro lado, la utiliza para decir que, con más razón, deberían de respetarse condiciones laborales básicas. En otro ejemplo, Antonio García Conejo del PRD aclara que también existen personas empleadoras buenas: “También hay que decirlo, hay excelentes patronas y patronos que agradecen, que son atentos, están al pendiente de la trabajadora del hogar, que incluso la llegan a sentir o la llegamos a sentir parte de la familia. Esto es con la finalidad de que no se vaya a confrontar ahora esta clase trabajadora con la clase patronal”¹¹⁸. Esto lo dice sin considerar que el problema no es el tipo de empleadores que existan, si no que las personas trabajadoras sigan estando a disposición de esa buena voluntad que él celebra y no bajo un régimen de derechos.

Al terminar las presentaciones, no se reservó ningún artículo en lo particular; es decir, se aceptó el texto del dictamen tal cual venía de las Comisiones Unidas. Por lo tanto, se prosiguió al voto, donde el dictamen se aprobó unánimemente¹¹⁹. Según Jonathan Barradas, asesor legislativo de la senadora Patricia Mercado, la decisión de la Corte fue fundamental para motivar los cambios legislativos y, en un menor nivel, la paridad de género en la legislatura y la presencia de perfiles con experiencia en materia laboral también fueron relevantes para empujar el tema en este momento específico¹²⁰. Conforme al proceso legislativo, una vez votado en la Cámara de Senadores, el texto se remitió a la Cámara de Diputados para su discusión y aprobación.

116 Senado de la República LXIV Legislatura, “Versión estenográfica del 23 de abril de 2019”, 72.

117 Senado de la República LXIV Legislatura, “Versión estenográfica del 23 de abril de 2019”, 78-79.

118 Senado de la República LXIV Legislatura, “Versión estenográfica del 23 de abril de 2019”, 68.

119 112 votos a favor, cero en contra y cero abstenciones (Cámara de Senadores, “Versión estenográfica del 23 de abril de 2019”, 82).

120 Torres, Comunicación con Jonathan Barradas.

C. Discusión Cámara de Diputados

La Cámara de Diputados recibió el oficio de la Cámara de Senadores al día siguiente, 24 de abril de 2018, y lo turnó ese mismo día a la Comisión de Trabajo y Previsión Social para su dictamen y a las Comisiones de Seguridad Social y de Igualdad de Género para su opinión¹²¹.

El 30 de abril de 2019, último día de la sesión ordinaria, la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados presentó su dictamen, el cual reconoce esfuerzos similares realizados anteriormente, resume el contenido del dictamen recibido de la Cámara de Senadores y acepta el texto con algunas modificaciones¹²². La diputada Martha Angélica Tagle Martínez mencionó las modificaciones realizadas a la minuta que llegó del Senado, y explicó las razones detrás de estas:

1. Se elimina la obligatoriedad de la inspección laboral dentro de los hogares dado que la Secretaría de Trabajo ya está trabajando en un protocolo para verificar que se cumplan las condiciones laborales adecuadas para las personas trabajadoras.
2. Se elimina el requisito de que el salario mínimo establecido por la Conasami sea mayor a dos salarios mínimos ya que “en muchos casos este sigue siendo un sueldo insuficiente” y, además, “es una discusión que está pendiente en la Ley de Salarios Mínimos, que se tendrá que dar para poder garantizar a las trabajadoras y trabajadores del hogar un salario digno que realmente represente lo que todos los días hacen.”
3. Se agrega un artículo transitorio para asegurar que, al finalizar el programa piloto del IMSS y una vez presentado el informe por parte del Instituto, se puedan realizar las adecuaciones legales necesarias para garantizar que el derecho al seguro social sea accesible para las trabajadoras del hogar.

Después, representantes de todas las facciones parlamentarias se posicionaron a favor del dictamen¹²³. Al terminar estas presentaciones, se afirmó que el asunto ya estaba suficientemente discutido en lo general y en lo particular, por lo que se abrió el sistema electrónico de votación y se aprobó de forma unánime el dictamen modificado¹²⁴.

121 Cámara de Diputados, LXIV Legislatura, “Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la minuta proyecto de decreto que por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, en materia de personas trabajadoras del hogar”, 5.

122 Firman a favor todas y todos los miembros de la Comisión. Queda sin firma Manuel Limón Hernández.

123 Hablan la diputada Ana Patricia Peralta de la Peña (Morena), María Guadalupe Almaguer Pardo (PRD), Fabiola Raquel Guadalupe Loya Hernández (MC), Margarita García García (PT), María Rosete (PES), Lourdes Erika Sánchez Martínez (PRI), María Liduvina Sandoval Mendoza (PAN), Ana María Rodríguez Ruiz (Morena).

124 434 votos a favor, cero abstenciones y cero en contra. Ver Cámara de Diputados LXIV Legislatura, “Versión estenográfica sesión ordinaria martes 30”.

Debido a que se le realizaron algunas modificaciones al texto original, el texto se devolvió a la Cámara de Senadores para su aprobación¹²⁵. Mientras tanto, el 1^{ero} de mayo se publicó la reforma laboral en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva. Entre otras cosas, esta reforma cambia y agiliza el proceso para resolver disputas laborales, garantiza el derecho a la libre sindicalización y a la negociación colectiva y establece mejores mecanismos de transparencia y rendición de cuentas en los sindicatos. También incluye un cambio de forma respecto al trabajo del hogar, sustituyendo el término “trabajadores domésticos” por “trabajadores del hogar”, pero sin cambios de fondo, dado que estos seguían en discusión.

D. Aprobación de la reforma

En sesión extraordinaria del Senado, el día 14 de mayo de 2019, se presentó la versión modificada del dictamen ante el Pleno. En general, se afirmó que los cambios realizados por la Cámara de Diputados no eran sustanciales¹²⁶. Todos los grupos parlamentarios se expresaron a favor del dictamen, algunos sin expresar reserva a los cambios realizados, mientras que otros sí los atendieron. Por ejemplo, el senador Omar Obed Maceda Luna del PRD¹²⁷ expresó preocupaciones en torno a permitir el trabajo adolescente de planta, a ya no obligar el registro del contrato ante las autoridades, a no exigir la inspección laboral y a la falta de fechas fijas de implementación en los artículos transitorios¹²⁸. Las senadoras Patricia Mercado y Xóchitl Gálvez también reconocieron que algunos temas quedaron sin resolverse satisfactoriamente pero afirmaron que estas negociaciones son parte natural del proceso legislativo y que seguirían trabajando para que estos temas pendientes se resolvieran por otros canales¹²⁹. Así lo expresa la senadora Gálvez: “Me encantaría que hubiera la ley perfecta... pero eso no es posible, no hay manera de tener las leyes perfectas, sino las leyes posibles”¹³⁰. Aunque los cambios no eran ideales, las organizaciones de trabajadoras y sus aliados de la sociedad civil y del legislativo sopesaron las ventajas que traería la aprobación de una reforma modificada contra no tener ninguno de estos avances y consideraron mayores los beneficios de apoyar la reforma en su forma final¹³¹.

125 De acuerdo con lo establecido en el artículo 72 constitucional.

126 Senado de la República LXIV Legislatura, “Versión estenográfica de la sesión extraordinaria No. 4 del martes 14 de mayo de 2019”, 64 y 69.

127 Senador suplente del senador Juan Zepeda.

128 Senado de la República LXIV Legislatura, “Versión estenográfica del 14 de mayo de 2019”, 72.

129 Senado de la República LXIV Legislatura, “Versión estenográfica del 14 de mayo de 2019”, 76 y 78.

130 Senado de la República LXIV Legislatura, “Versión estenográfica del 14 de mayo de 2019”, 77.

131 Natalia Torres, Comunicación con Christian Mendoza, 17 de julio de 2019.

Se votó el dictamen en lo general y en lo particular y, de nuevo, se aprobó de manera unánime¹³². El dictamen se envió al Ejecutivo, donde fue aprobado, y la reforma se publicó el 2 de julio de 2019 en el Diario Oficial de la Federación¹³³.

E. Discusiones pendientes

Sin duda, los cambios aprobados representan un avance sin precedente en materia de derechos laborales para las persona trabajadoras del hogar y son resultado de una larga lucha hacia el reconocimiento de su trabajo. Sin embargo, la rapidez con la que se llevó a cabo el proceso legislativo significa que varios asuntos quedaron sin resolver o definirse adecuadamente, como aquellos que se modificaron en la Cámara de Diputados.

Respecto a la inspección laboral, existe la posibilidad de que esta se pueda regular mediante la Ley de Confianza Ciudadana, la cual establecerá un nuevo modelo de inspecciones laborales en el país¹³⁴; sin embargo, también es probable que no sea una prioridad del gobierno debido a la carga institucional que representaría¹³⁵. Además, algunas de las modificaciones podrían ocasionar vulneración de derechos, como permitir el trabajo de planta para personas adolescentes, o llevar a discriminación, como que el uso de uniformes sea una decisión unilateral de las personas empleadoras en vez de una decisión consensuada. Estos son ajustes que aún se deben hacer a la Ley.

Otro tema que podría generar una violación de derechos si no es atendido prontamente es la homologación del lenguaje en la reforma con el lenguaje en el resto de la Ley. Aunque parece una cuestión muy técnica, el hecho de que en la reforma se hable de “personas empleadoras” y en el resto de la ley laboral se hable de “patrones” y que el primer término no esté definido en la Ley podría generar un camino de escape para personas empleadoras acusadas de no cumplir sus obligaciones.

Finalmente respecto a la LFT, está también el tema del INFONAVIT. Actualmente, el artículo 146 de la Ley exenta a las personas empleadoras de trabajadoras del hogar de realizar aportaciones para el INFONAVIT, cuestión que se tendría que modificar para lograr un acceso a la vivienda en las mismas condiciones que otros trabajadores.

Además, como lo establecen los artículos transitorios del decreto, quedan pendientes los cambios para poder operacionalizar la incorporación del sector al régimen obligatorio del seguro social una vez cumplido el plazo del programa piloto.

132 Se emiten 117 votos a favor, cero abstenciones y cero en contra (Ibid., 85). Una versión resumida de lo aprobado se puede encontrar en este artículo periodístico: Paulina Villegas, “Congreso mexicano otorga derechos laborales a personas trabajadoras del hogar”, *The New York Times en español*, (15 de mayo de 2019).

133 Secretaría de Gobernación, “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”, Diario Oficial de la Federación, 2 de julio de 2019.

134 Torres, Comunicación con Jonathan Barredas.

135 Allendelagua, “Las estrategias”, 95.

En otros temas, el Convenio 189 fue ratificado por el Senado Mexicano el 12 de diciembre de 2019. Aunque podría parecer que el Convenio ya no era necesario dados los cambios acontecidos en la LFT y la LSS, aprobar este tratado internacional fue fundamental para darle una mayor jerarquía a la legislación sobre el trabajo del hogar remunerado. Según la ley mexicana, los tratados internacionales están por encima de las leyes federales y locales y al mismo nivel que la Constitución, por lo que aprobarlo protege estos derechos de los “cambios naturales de nuestro sistema político”¹³⁶. Por esto, fue importante que se lleve a fin el compromiso público del gobierno con la ratificación.

F. Resumen de cambios legales

La iniciativa de reforma al Capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo fue presentada por un grupo de senadoras y senadores de distintos partidos el día martes 4 de diciembre de 2018 ante el Senado de la República. En esta, se sugería modificar los artículos de este capítulo para otorgar a las personas trabajadoras del hogar los mismos derechos observados para otros sectores: seguro social, vacaciones pagadas, aguinaldo, jornada laboral justa, horas extras, entre otros.

Este texto fue turnado a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, Para la Igualdad de Género y de Estudios Legislativos Primera, quienes, al revisar la propuesta, se pronunciaron a favor de esta. El 23 de abril el dictamen de las comisiones fue discutido en el Pleno y todos los grupos parlamentarios votaron unánimemente a favor de aprobar la reforma, tanto la Ley Federal del Trabajo como el artículo 12 y 13 de la Ley del Seguro Social para hacer obligatoria la cobertura del sector.

Una vez aprobada la iniciativa en el Senado, de acuerdo a la ley, se envió a la Cámara de Diputados para su aprobación. En la Cámara de Diputados, la iniciativa se turnó a la Comisión de Trabajo y Previsión Social y a las Comisiones de Seguridad Social y de Igualdad de Género, quienes se pronunciaron a favor de la iniciativa, salvo algunos apartados que fueron eliminados: la exigencia de que el salario mínimo fijado por CONASAMI debería ser mayor a dos salarios mínimos generales; la obligatoriedad de la inspección laboral dentro de los hogares; la necesidad de registrar el contrato de trabajo bajo las autoridades competentes; la negociación respecto al uso del uniforme por parte de las personas trabajadoras. También se modificaron los artículos transitorios para que, una vez finalizado el programa piloto del IMSS, se pudieran hacer las adecuaciones legales necesarias para la incorporación al seguro social.

La iniciativa modificada fue aceptada en la Cámara de Diputados de manera unánime y regresó al Senado para que las y los senadores aprobaran los cambios realizados. Aunque se expresaron algunas críticas respecto a los cambios realizados, se consideró que el espíritu de la reforma se mantenía, por lo que todas y todos los senadores volvieron a votar a favor de esta. Ya finalizado el proceso legislativo, la reforma se envió al Ejecutivo, quién la aprobó. El 2 de julio de 2019 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación.

136 Allendelagua, “Las estrategias”, 165.

En la siguiente tabla, se puede observar el contenido de los distintos artículos del Capítulo XIII antes y después de la reforma. El texto en *itálicas* indica texto adicionado o modificado con respecto al contenido anterior, mientras que la última columna detalla los cambios realizados en la Cámara de Diputados.

Tabla 3. Cambios aprobados a Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social

Art.	Contenido anterior	Contenido decreto	Cambios Cámara de Diputados
331	Definición sector: Persona que presta servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia	Definición sector: Persona que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar <i>en el marco de una relación laboral y en cualquiera de las siguientes modalidades:</i> <ol style="list-style-type: none"> <i>I. De planta para una sola persona empleadora;</i> <i>II. De entrada por salida para una sola persona empleadora;</i> <i>III. De entrada por salida para múltiples personas empleadoras.</i> 	
331 Bis.	No existía anteriormente.	Trabajo infantil: Se prohíbe contratar a personas menores de quince años y se establecen requisitos para contratar a adolescentes mayores a esta edad ¹ .	En el texto original de la iniciativa, se prohibía contratar a adolescentes que trabajaran para una sola persona empleadora en modalidad de planta. Sin embargo, en la Cámara de Diputados se modificó para permitir este tipo de trabajo, bajo ciertas condiciones mínimas.

331 Ter.	No existía anteriormente.	<p>Contrato: Se establece la <i>obligatoriedad de fijar un contrato por escrito y se enlistan los requisitos mínimos del mismo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Nombres y apellidos de la persona trabajadora y la persona empleadora;</i> • <i>dirección del lugar de trabajo habitual;</i> • <i>fecha de inicio del contrato y, cuando éste sea solo para un periodo específico, la duración del mismo;</i> • <i>tipo de trabajo por realizar;</i> • <i>remuneración, método de cálculo de la misma y periodicidad de los pagos;</i> • <i>horas de trabajo;</i> • <i>vacaciones anuales pagadas y los periodos de descanso diario y semanal;</i> • <i>suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;</i> <ul style="list-style-type: none"> » <i>los alimentos deberán ser higiénicos y nutritivos y de la misma calidad y cantidad a los destinados para el consumo de la persona empleadora;</i> • <i>condiciones relativas a la terminación de la relación laboral;</i> • <i>herramientas de trabajo que serán brindadas a la persona trabajadora para desempeñar su trabajo;</i> <ul style="list-style-type: none"> » <i>si la persona empleadora requiere que la persona trabajadora utilice uniforme, el costo del mismo lo debe cubrir la persona empleadora.</i> <p>Además, queda prohibido solicitar prueba de no estar embarazada al momento de contratación, así como despedir a una persona trabajadora que esté embarazada. Se aclara también que el contrato debe establecerse sin distinción de condiciones al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes y, en general, se prohíbe cualquier tipo de discriminación.</p>	<p>En el texto original se incluía la obligación de registrar el contrato laboral ante la autoridad competente, pero en la Cámara de Diputados se eliminó esta obligación.</p> <p>Además, en el texto original se establecía que el uso de uniformes podría darse solo como resultado de un mutuo acuerdo entre personas empleadoras y personas trabajadoras, mientras que el texto aprobado establece que se permite el uso del uniforme en todos los casos, siempre y cuando la persona empleadora cubra los costos del mismo.</p>
-------------	---------------------------	--	--

332	<p>Definición sector: No se consideran trabajadores domésticos,</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Quienes prestan servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en establecimientos comerciales²; II. Los porteros y veladores de establecimientos comerciales, edificios de departamentos y oficinas. 	<p>Definición sector: No se consideran personas trabajadoras del hogar,</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Quienes realizan este trabajo solo de forma ocasional; o II. Quienes prestan servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en establecimientos comerciales². <p><i>Se elimina el grupo señalado en la fracción II del texto anterior pero se entiende que siguen sin ser considerados parte del sector³.</i></p>	
333	<p>Jornada laboral: En la modalidad de planta se debe tener un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas y un descanso mínimo diario de tres horas entre actividades matutinas y vespertinas.</p>	<p>Jornada laboral: En la modalidad de planta se debe tener un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas y un descanso mínimo diario de tres horas entre actividades matutinas y vespertinas.</p> <p><i>Además, la jornada diaria diurna no puede excederse de las ocho horas diarias. Los periodos en los que las personas trabajadoras no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de su trabajo, aun si en ese momento no están realizando una actividad laboral, se consideran horas laborales. Cualquier hora laboral excedente a las ocho horas es hora extra y debe pagarse como tal⁴.</i></p>	

334	<p>Remuneración: La retribución comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, los cuales se estiman equivalentes al 50 % del salario que se pague en efectivo.</p>	<p>Remuneración: <i>Las personas empleadoras deben garantizar los alimentos para las personas trabajadoras del hogar y, en casos donde la trabajadora resida en el hogar donde labora, también deben garantizar su habitación.</i> La retribución comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, los cuales se estiman equivalentes al 50 % del salario que se paga en efectivo. Es decir, hasta el 50 % del salario de la persona trabajadora puede realizarse en especie. <i>El salario podrá entregarse a través de transferencia bancaria o cualquier otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento de la persona trabajadora.</i></p>	
334 BIS.	No existía anteriormente.	<p>Prestaciones: <i>Las personas trabajadoras del hogar deberán contar con las siguientes prestaciones: vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, acceso obligatorio a la seguridad social, aguinaldo y cualquier otra prestación que se pacte entre las partes⁵.</i></p>	
335	<p>Remuneración: La Conasami fijará los salarios mínimos profesionales del sector.</p>	<p>Remuneración: La Conasami fijará los salarios mínimos profesionales del sector.</p>	<p>En la iniciativa inicial se sugería que este salario fuera, por lo menos, equivalente a dos salarios mínimos actuales, pero esto se eliminó en la Cámara de Diputados.</p>

336	<p>Descanso: Se tiene derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferentemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes, se puede tomar solo un día y acumular los medios días en periodos de dos semanas.</p>	<p>Descanso: Se tiene derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferentemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes, se puede tomar solo un día y acumular los medios días en periodos de dos semanas.</p> <p>Además, las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a los días de descanso obligatorios y, en caso de que laboren durante estos, a recibir el pago adicional que corresponde.⁶</p>	
336 BIS.	No existía anteriormente.	<p>Descanso: Las vacaciones serán iguales a las de otras personas trabajadoras.⁷</p>	
337	<p>Obligaciones de personas empleadoras: Deben tener buen trato con las personas que emplean, proporcionarles habitación cómoda y alimentación suficiente, deben cooperar en la instrucción general de la persona trabajadora.</p>	<p>Obligaciones de personas empleadoras: Deben tener buen trato con las personas que emplean, proporcionarles habitación cómoda y alimentación suficiente, deben cooperar en la instrucción general de la persona trabajadora.</p>	
337 BIS.	No existía anteriormente.	<p><i>Las personas migrantes trabajadoras del hogar se regirán por lo dispuesto en el presente capítulo y por las disposiciones de los artículos 28, 28A de la LFT, por los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y por las demás disposiciones jurídicas aplicables.</i></p>	

338	<p>Servicio médico: En casos de enfermedades que no estén relacionadas al trabajo, las personas empleadoras deberán pagar a la persona trabajadora el salario que le corresponda hasta por un mes; si la enfermedad no es crónica, deberán proporcionarle asistencia médica mientras se cura o se hace cargo de ella/él algún servicio asistencial (es decir, algún tipo de seguro) y si la enfermedad es crónica y la persona ha trabajado en su hogar durante seis meses o más, la asistencia debe proporcionarse hasta por tres meses o menos si se hace cargo de ella/él un servicio asistencial.</p>	<p><i>Se deroga el artículo pero se nota que estas seguirán siendo obligaciones de las personas empleadoras hasta que acabe el programa piloto del IMSS y entren en vigor las nuevas disposiciones para comprender el trabajo del hogar en el régimen obligatorio.</i></p>	
339	<p>Sepelio: En caso de muerte de la trabajadora, las personas empleadoras deberán cubrir los gastos del sepelio.</p>	<p><i>Se deroga el artículo pero se nota que pagar el sepelio seguirá siendo obligación de las personas empleadoras hasta que acabe el programa piloto del IMSS y entren en vigor las nuevas disposiciones para comprender el trabajo del hogar en el régimen obligatorio.</i></p>	
340	<p>Obligaciones de personas trabajadoras: Deben guardar respeto hacia empleadores, sus familias y visitantes y poner cuidado en la conservación del hogar y sus pertenencias.</p>	<p><i>Se deroga el artículo.</i></p>	
341	<p>Condiciones de finalización de relación laboral: Incumplir algunas de las obligaciones especiales establecidas en esta ley es causa de rescisión de las relaciones de trabajo.</p>	<p><i>Condiciones de finalización de relación laboral: Incumplir algunas de las obligaciones establecidas en esta ley es causa de rescisión de las relaciones de trabajo.</i></p> <p><i>Se considerará como despido injustificado cuando cumpla con las causas contempladas por la Ley o cuando sea por motivo de violencia de género en el trabajo de manera explícita o discriminación.</i></p> <p><i>La indemnización será la prevista en el artículo 50 de la LFT.</i></p>	

342	<p>Condiciones de finalización de relación laboral: La persona trabajadora podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación laboral, siempre y cuando dé un aviso con ocho días de anticipación.</p>	<p>Condiciones de finalización de relación laboral: La persona trabajadora podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación laboral, siempre y cuando dé un aviso con ocho días de anticipación.</p>	
343	<p>Condiciones de finalización de relación laboral: Las personas empleadoras podrán terminar la relación laboral sin responsabilidad dentro de los 30 días siguientes a la iniciación del servicio. Después de ese periodo, la relación se puede finalizar en cualquier momento, sin necesidad de comprobar la causa, siempre y cuando se pague la indemnización que corresponda.</p>	<p>Condiciones de finalización de relación laboral: Las personas empleadoras podrán terminar la relación laboral en cualquier momento, dando aviso a la persona trabajadora con ocho días de anticipación y pagando la indemnización que corresponda⁸.</p> <p><i>Se elimina la falta de necesidad de comprobar causa del despido para evitar la arbitrariedad en el mismo.</i></p>	
542	<p>Inspección laboral: No contemplaba a personas trabajadoras del hogar.</p>	<p>Inspección laboral: Las personas inspectoras del trabajo deberán identificarse con credencial autorizada, inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos, realizar inspecciones extraordinarias cuando estas sean requeridas por sus superiores o cuando reciban una denuncia sobre violaciones a las normas de trabajo y levantar acta de cada inspección que practiquen.</p> <p><i>Además, deberán realizar la inspección con especial atención cuando se trate de personas trabajadoras del hogar migrantes y/o menores de dieciocho años y personas que pertenezcan a un grupo vulnerable.</i></p>	<p><i>La iniciativa original proponía inspeccionar periódicamente a los hogares "con el debido respeto a la privacidad y con base en los protocolos que se emitan con tal finalidad" para asegurar condiciones laborales adecuadas para las trabajadoras del hogar, pero en la versión final se eliminó la inspección laboral general dado que se juzgó demasiado onerosa. Se mantiene solo el párrafo sobre la inspección especial a personas trabajadoras migrantes o adolescentes.</i></p>

Notas:

1 Para contratar a adolescentes mayores de 15 años, las personas empleadoras deben solicitar un certificado médico de una institución de salud pública por lo menos dos veces al año, fijar jornadas laborales que no excedan las 6 horas diarias y 36 semanales y evitar contratar a quienes no hayan concluido la educación secundaria, o encargarse de que la persona adolescente finalice su educación mientras labora. En casos donde la persona adolescente habite en el domicilio donde realiza sus actividades y preste sus servicios para una sola persona, deberá garantizarse que el espacio en donde pernocte sea seguro.

2 Hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos.

3 El texto del decreto es ambiguo pero, en comunicación con el IMSS, se dio a entender lo aquí expuesto.

4 Conforme a lo dispuesto en los artículos 58 a 68 de la LFT.

5 Los artículos Segundo, Tercero y Cuarto Transitorios del Decreto explican cómo se llevará a cabo la transición del programa piloto al régimen obligatorio y aclaran que la obligatoriedad de incorporar a las personas trabajadoras del hogar al IMSS tendrá efecto hasta que se lleven a cabo las modificaciones legales y administrativas que lo permitan. Mientras tanto, seguirá siendo responsabilidad de las personas empleadoras cubrir gastos médicos y gastos de sepelio de acuerdo a lo establecido en los artículos 338 y 339 anteriores.

6 Los días establecidos en el artículo 74 de la LFT: El primero de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, el primero de mayo, el 16 de septiembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, el primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, el 25 de diciembre y el que determinen las leyes federales y locales electorales para efectuar jornadas electorales. Si las personas trabajadoras laboran en estos días, deberán recibir tres veces su pago normal.

7 Se regirán por lo dispuesto en el Título Tercero, Capítulo IV de la LFT.

8 Se determinará de acuerdo a los artículos 49, fracción IV y 50 de la LFT.

La siguiente tabla muestra los distintos apartados que fueron reformados, adicionados o derogados en la LFT y la LSS en materia de personas trabajadoras del hogar.

Tabla 4. Cambios a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social en materia de personas trabajadoras del hogar

Artículo	Reforma	Adiciona	Deroga
<i>Ley Federal del Trabajo</i>			
331		Fracciones I, II y III.	
331 Bis.		X	
331 Ter.		X	
332	Párrafo primero, así como la actual fracción I para pasar a ser la II.	Fracciones I	Fracciones II
333	X	Párrafo segundo	
334		Párrafo primero y segundo, recorriendo el primero actual para convertirse en tercero y se adiciona un párrafo cuarto.	
334 Bis.		X	
335	X		
336	Párrafo primero.	Párrafo segundo, tercero y cuarto.	
336 Bis.		X	
337			
337 Bis.		X	
338			X
339			X
340			X
341	Párrafo primero.	Párrafo segundo y tercero.	
342	X		
343	X		
542 ¹		Párrafo segundo.	
<i>Ley del Seguro Social</i>			
12		Fracción IV.	
13			Fracción II.
Nota: 1. El decreto dice que se reformó la fracción II del artículo 542 pero, como se explica en el texto, este cambio fue retractado en la Cámara de Diputados, por lo que, en la versión final de la reforma, no se incluye, aunque el texto en el artículo primero del decreto siga mencionando el cambio.			

En el texto presentado en la iniciativa original, los artículos transitorios establecían una fecha límite para que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social publicara los protocolos de inspección laboral (Segundo Transitorio) y aseguraba que, en tanto se reformara la LSS para comprender el trabajo del hogar en el régimen obligatorio, las personas empleadoras deberían seguir garantizando atención médica y gastos por concepto de sepelio (Tercero Transitorio). El dictamen presentado por las Comisiones Unidas de la Cámara de Senadores mantenía la fecha límite para la STPS y establecía que las disposiciones correspondientes a la LSS entrarían en vigor a los 18 meses siguientes a su publicación en el Diario Oficial de la Federación (Tercero Transitorio) y que, mientras tanto, el patrón garantizaría la atención médica y los gastos por concepto de sepelio (Quinto Transitorio). Finalmente, el dictamen presentado por la Cámara de Diputados y aprobado después por la Cámara de Senadores, elimina los transitorios referentes a la inspección laboral, por lo que su obligatoriedad se elimina. A su vez, establece que lo relativo a la incorporación al IMSS iniciará su vigencia hasta una vez terminado el programa piloto, cuando el Instituto haya presentado resultados preliminares al Poder Legislativo y se hayan realizado las adecuaciones legales y administrativas para este fin, lo cual debe ocurrir en un periodo no mayor a seis meses a partir de la culminación del programa (Segundo y Tercero Transitorios). Mientras tanto, sigue siendo responsabilidad de las personas empleadoras cubrir la atención médica y los gastos de sepelio (Cuarto Transitorio).

VI. Propuesta de salario mínimo

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) se creó a partir de las reformas constitucionales de 1962, con el fin de establecer una institución encargada de fijar salarios mínimos justos para distintas industrias y zonas económicas del país¹³⁷. Según la Ley Federal del Trabajo (LFT), el salario mínimo “es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”¹³⁸.

Desde 1970, el artículo 335 de la LFT establece que la CONASAMI debe fijar los salarios mínimos profesionales para personas trabajadoras del hogar; sin embargo, la Comisión nunca había fijado un monto, hasta la propuesta que presentó el pasado 30 de mayo de 2019¹³⁹. Esta propuesta se basó en un estudio realizado por la Comisión con base en datos del INEGI así como en los insumos del foro consultivo que realizó unos días antes de anunciar la propuesta¹⁴⁰.

137 Ley Federal del Trabajo, capítulo VI.

138 Ley Federal del Trabajo, capítulo VI, artículo 90.

139 Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, “Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos entregó estudio sobre trabajadora del hogar, se propone salario mínimo de 248,72”, 30 de mayo de 2019. <https://www.gob.mx/conasami/prensa/el-presidente-de-la-comision-nacional-de-los-salarios-minimos-entrego-el-estudio-sobre-trabajadoras-del-hogar-donde-se-propone-un-salario-minimo-de-248-72-pesos-al-dia>

140 El 25 de abril de 2019, la Conasami realizó el foro consultivo “Hacia la fijación del salario mínimo de las trabajadoras del hogar” para reunir evidencia y opiniones en la materia.

La CONASAMI sugiere fijar el salario mínimo del sector en 248,72 pesos mexicanos¹⁴¹ por día. Este número se define con base en un estudio que considera, por un lado, los salarios típicamente recibidos en el sector y, por el otro lado, la capacidad de los hogares empleadores de pagar salarios más altos¹⁴².

Con base en información de la ENOE del primer trimestre de 2019, la CONASAMI calculó la relación entre el número de horas y días laborados en el sector y el salario percibido por las personas trabajadoras (ver Tabla 5).

Tabla 5. Promedio de horas por semana, días por semana y horas por día laboradas de acuerdo con el nivel de ingreso de las personas trabajadoras del hogar

lasificación de la población ocupada por nivel de ingreso	Proporción de trabajadoras (%)	Promedio de horas por semana laboradas	Promedio de días por semana laborados	Promedio de horas por día laboradas
Hasta un salario mínimo	46,34	23,30	3,45	6,62
De 1 a 2 salarios mínimos	36,99	37,74	5,07	7,39
De 2 a 3 salarios mínimos	8,86	44,78	5,50	8,14
De 3 a 5 salarios mínimos	0,94	50,97	5,25	9,88
Más de 5 salarios mínimos	0,22	47,05	5,16	8,80
No especificado	6,65	42,26	5,15	8,08
Total/Promedio	100	32,12	4,36	7,17

141 A la fecha del 30 de agosto de 2019, el monto de 248,72 pesos mexicanos equivalía a 12,39 USD aproximadamente.

142 Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Criterios y Lineamientos Metodológicos: Proceso de fijación del salario mínimo para los y las trabajadoras del hogar," mayo 2019. Recibido a partir de una solicitud de información con número de folio 1407500007519 realizada a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos el día 5 de julio de 2019.

Esta información revela algunos puntos importantes:

1. A excepción de los dos primeros grupos de ingresos, el promedio de horas laboradas por día es mayor a las 8 horas de trabajo que establece la Ley Federal de Trabajo.
2. En general, un mayor nivel de ingresos se relaciona con una jornada laboral más larga, en términos del promedio de horas laboradas por día.
3. Solo el 10,02 % de las personas trabajadoras del hogar perciben un ingreso de más de 2 salarios mínimos, mientras que el 46,34 % –es decir, casi la mitad del sector– percibe un salario mínimo o menos.

Con base en esta información, la CONASAMI partió de la media del ingreso promedio por hora trabajada para estimar el nuevo salario mínimo. La media del ingreso promedio por hora trabajada equivale a 30,52 pesos mexicanos la hora, lo cual corresponde a un pago de 244,14 pesos mexicanos para una jornada completa. Sin embargo, considerando que la media es muy sensible a los datos extremos, se decidió tomar la mediana como una medición más representativa del nivel de ingresos que percibe el sector. La mediana del ingreso promedio por hora trabajada equivale a 25,64 pesos mexicanos la hora; es decir, 205,13 pesos mexicanos el día¹⁴³.

Fijar el salario mínimo en este monto ayudaría a 1 de cada 2 trabajadoras ya que, por definición, la mitad de las trabajadoras perciben un monto inferior a la media. Sin embargo, la CONASAMI no fijó el salario mínimo en este monto, puesto que aún faltaba tomar en cuenta el pago de los días de descanso. Según el artículo 72 de la LFT, cuando una persona no presta sus servicios durante todos los días laborales de la semana o cuando presta servicios a múltiples patrones, se le debe pagar la parte proporcional del salario de los días de descanso, por lo que, si se añade esta parte proporcional, se arriba al monto de 248,72 pesos mexicanos por día. Dado que esto es superior al monto de la media, se calcula que afectaría a 6 de cada 10 trabajadoras que actualmente perciben un monto menor, sin afectar a aquellas que ya ganan más de lo establecido.

Por el lado de los hogares empleadores, el reporte indica que aproximadamente el 6 % del total de los hogares en México contrata trabajo del hogar y que el 94,5 % lo hace en la modalidad de entrada por salida. El mayor número de empleadores se concentra en tan solo seis entidades federativas: Ciudad de México (20,4 %), Estado de México (8,7 %), Jalisco (6,9 %), Veracruz (6,6 %), Guanajuato (5,26 %) y Puebla (4,3 %). Además, como lo muestra la Tabla 6, la mayoría de estos hogares pertenecen al decil más alto de ingresos (54,2 %).

143 Equivalencias en USD de los montos mencionados la fecha del 30 de agosto de 2019: 30,52 MXN = 1,52 USD; 244,14 MXN = 12,16 USD; 25,64 MXN = 1,27 USD; 205,13 MXN = 10,22 USD.

Tabla 6. Ingreso mensual promedio y proporción del gasto mensual destinado al pago del trabajo del hogar por decil de ingreso de hogares empleadores

Decil de ingreso	Ingreso mensual promedio	Porcentaje de hogares empleadores	Promedio de gasto destinado al trabajo del hogar	Proporción gasto en trabajo del hogar/Gasto total
I	3 002,76 MXN	0,98	419,94 MXN	15,48
II	5 343,87 MXN	1,63	802,43 MXN	15,30
III	7 046,65 MXN	2,10	655,25 MXN	9,38
IV	8 737,51 MXN	2,36	513,23 MXN	5,90
V	10 743,31 MXN	3,24	1 031,13 MXN	9,59
VI	12 980,77 MXN	3,77	1 112,62 MXN	8,57
VII	15 626,50 MXN	5,99	1 092,83 MXN	7,02
VIII	19 892,66 MXN	9,58	1 226,67 MXN	6,17
VIX	27 218,53 MXN	16,12	1 542,37 MXN	5,65
X	81 547,46 MXN	54,22	2 669,27 MXN	4,37

Esto significa que, en su mayoría, los hogares que emplean a personas trabajadoras del hogar tienen ingresos altos. También muestra que los hogares empleadores de los primeros deciles gastan una mayor proporción de sus ingresos en el servicio que hogares con más ingresos. Esto sugiere que, a pesar de ser una carga onerosa para hogares con menores ingresos, el trabajo del hogar remunerado es a veces la única opción disponible o accesible para cuidar el hogar y a sus miembros, especialmente ante la falta de un sistema público de cuidados suficiente.

El hecho de que la mayoría de los hogares pertenezcan al decil más alto y que, aún para los deciles más bajos contratar trabajo del hogar remunerado sea, a veces, una necesidad, significa que la demanda del servicio es muy inflexible. Es decir, que cambios en el salario mínimo no van a generar muchos cambios en el número de personas que están dispuestas a pagar por estos servicios. Esta conclusión, aunque se basa en algunos supuestos que no necesariamente reflejan la realidad completa¹⁴⁴, es importante porque significa que el salario mínimo del sector puede aumentar al propuesto de 248,72 pesos mexicanos sin que esto genere desempleo masivo en el sector.

La propuesta debía ser votada en diciembre para entrar en vigor el 1ero de enero de 2020; pero la votación no fue realizada. El nuevo salario representaría 43,46 pesos mexicanos más que el doble salario mínimo inicialmente propuesto en la Cámara de Senadores, pero esto sigue siendo un tema pendiente.

144 Principalmente porque, a falta de datos suficientes, el cálculo asume que las personas empleadoras solo contratan a una persona y que, en todos los hogares, lo hacen por el mismo tiempo.

VII. Conclusiones

Como se demuestra en las páginas anteriores, el recorrido para llegar a los avances del último año ha sido largo y difícil. Sin duda, lo aquí expuesto es, en primer lugar, logro de las trabajadoras del hogar, en su gran mayoría mujeres, que han dedicado una parte de sus vidas a formarse ellas mismas y a formar a sus compañeras sobre sus propios derechos y han buscado maneras de incidir para que el respeto a sus derechos sea una realidad. En segundo lugar, el trabajo de CACEH y el Sindicato muestra lo importante que ha sido para su causa crear una red de actores y organizaciones a su alrededor que, desde sus distintos ámbitos, apoyen al movimiento. Esto ha permitido que, a pesar de la pequeña membresía de ambas organizaciones, su voz sea escuchada a nivel nacional e internacional. Este trabajo de más de dos décadas preparó el camino para los pasos que se dieron en el último año: sensibilizando a la sociedad, concientizando a trabajadoras y cabildeando con distintas instancias públicas, las mujeres de CACEH y el Sindicato han logrado, desde las posiciones de invisibilidad que les da la sociedad, una gran visibilidad para su causa. Sumando a esto acciones impredecibles, como lo fue el amparo ante la Corte presentado por una trabajadora ajena a las organizaciones, hoy México va avanzando hacia mejores condiciones para el sector.

Existe ya un programa piloto para incorporar a las trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del IMSS; el marco legal ha cambiado para, en su mayoría, garantizar a las trabajadoras los derechos básicos de toda persona trabajadora; y existe una propuesta para fijar el salario mínimo profesional del sector en un monto que beneficiará a aproximadamente 6 de cada 10 trabajadoras. Sin embargo, estas aún no son batallas terminadas, porque su verdadero éxito depende de que sean implementadas. Es decir, el programa del IMSS se debe traducir en una modalidad de incorporación al régimen obligatorio que tenga detrás un gran esfuerzo de comunicación e implementación; se deben arreglar los vacíos en la LFT, como definir el término de persona empleadora o cambiarlo a patrón, y asegurar que se cumpla lo ahí escrito; y se debe tener mecanismos, como lo era la inspección laboral, para asegurar que estas condiciones, junto con el pago del salario mínimo, se estén cumpliendo. Se necesita, por un lado, voluntad política traducida en presupuesto, comunicación y programas para lograr estos cambios de fondo y, por el otro lado, un cambio cultural para que se vuelva inadmisibles no respetar los derechos del sector.

VIII. Referencias

Allendelagua Jaimes, María Jimena. "Las estrategias de las redes transnacionales que promueven la ratificación del Convenio 189 de la OIT en México sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos." Tesis para el título de Licenciada en Relaciones Internacionales, Centro de Estudios Internacionales, El Colegio de México, 2019.

Ayala García, Melisa S. "Trabajadoras invisibles: seguridad social y trabajo doméstico ante la Suprema Corte." *nexos*, 9 de octubre de 2018. <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/?p=9061> Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Bautista, Marcelina. "CACEH: 15 años de lucha a favor de las trabajadoras del hogar." Publicado el 13 de septiembre de 2015. <http://www.idwfed.org/es/relatos/caceh-15-anos-de-lucha-a-favor-de-las-trabajadoras-del-hogar>. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Blum, Ann S. "Cleaning the Revolutionary Household: Domestic Servants and Public Welfare in Mexico City, 1900-1935." *Journal of Women's History*, vol. 15 no. 4 (Invierno 2004). [10.1353/jowh.2004.0006](https://www.jstor.org/stable/10.1353/jowh.2004.0006). Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Cámara de Diputados, LXIV Legislatura. "Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la minuta proyecto de decreto que por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, en materia de personas trabajadoras del hogar." <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2019/abr/20190430-IX.pdf#page=2>. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Cámara de Diputados LXIV Legislatura, "Versión estenográfica sesión ordinaria martes 30".
Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. "La CDHDF alerta que el proyecto de sentencia de la SCJN no contribuye al avance de los derechos de las trabajadoras del hogar." Boletín 159/2018, 16 de octubre de 2018. <https://cdhdf.org.mx/2018/10/la-cdhdf-alerta-que-el-proyecto-de-sentencia-de-la-scn-no-contribuye-al-avance-de-los-derechos-de-las-trabajadoras-del-hogar/>. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "Criterios y Lineamientos Metodológicos: Proceso de fijación del salario mínimo para los y las trabajadoras del hogar." Mayo 2019. Recibido a partir de una solicitud de información con número de folio 1407500007519 realizada a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos el día 5 de julio de 2019.

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. "Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos entregó estudio sobre trabajadora del hogar, se propone salario mínimo de \$248.72." 30 de mayo de 2019. <https://www.gob.mx/conasami/prensa/el-presidente-de-la-comision-nacional-de-los-salarios-minimos-entrego-el-estudio-sobre-trabajadoras-del-hogar-donde-se-propone-un-salario-minimo-de-248-72-pesos-al-dia>. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. "Conapred y trabajadoras del hogar se unen para impulsar Ratificación del Convenio 189." Publicado el 3 de abril de 2013. https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=3813&id_opcion=237&op=448. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar. "Todos los afiliados de FITH." Última modificación 18 de octubre de 2016. <http://idwfed.org/es/afiliaciones>. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Fundación Friedrich Ebert Stiftung. "Human Rights Award 2010". <https://www.fes.de/themen/menschenrechtspreis/en/mrp2010.php>

García Coudurier, Laura. "Hacer visible lo invisible." *El País*, 6 de diciembre de 2018. https://elpais.com/internacional/2018/12/06/mexico/1544055878_774932.html. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Goldsmith, Mary. "Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar." *Revista de estudios sociales*, no. 45 (Enero 2013). <http://dx.doi.org/10.7440/res45.2013.20>. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

----- "De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la ciudad de México." *Debate Feminista* (1998).

Hidalgo, Sara. "The Making of a 'Simple Domestic': Domestic Workers, the Supreme Court, and the Law in Postrevolutionary Mexico." *International Labor and Working-Class History* No.4 (2018). <https://doi.org/10.1017/S0147547918000157>. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

----- "El trabajo del hogar ante la Suprema Corte." *nexos*, 1 mayo 2019. <https://www.nexos.com.mx/?p=42160>. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Instituto Mexicano del Seguro Social. "Personas trabajadoras del hogar". <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar>. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Instituto Tecnológico Autónomo de México. "Por la defensa de los derechos laborales del Trabajo del Hogar remunerado en México: conversaciones con candidatas al Senado." 17 de abril de 2018. <https://eventos.itam.mx/es/evento/por-la-defensa-de-los-derechos-laborales-del-trabajo-del-hogar-remunerado-en-mexico>. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Lamas, Marta. "De sirvientas a empleadas." *Proceso*, 7 de abril de 2014. <https://www.proceso.com.mx/369060/de-sirvientas-a-empleadas-2>. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Organización Internacional del Trabajo. "Convenios y recomendaciones". Accesado el 10 de agosto de 2019. <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Ramírez Sánchez, Adriana M. "La Suprema Corte y el trabajo doméstico: los retos de la desigualdad estructural." *nexos*, 14 de diciembre de 2018. <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/?p=9355>. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Red Nacional de Trabajadoras del Hogar en México. "¿Quiénes somos en la red?" Publicado el 16 de julio de 2010. <http://redtrabajadorasdelhogar.blogspot.com/search/label/Informaci%C3%B3n%20general%20de%20la%20red>. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Secretaría de Gobernación. "Mensaje del Secretario de Gobernación durante la Ceremonia de Entrega de los Premios por la Igualdad y la No Discriminación 2013." Publicado el 31 de marzo de 2014. <https://www.gob.mx/segob/prensa/mensaje-del-secretario-de-gobernacion-durante-la-ceremonia-de-entrega-de-los-premios-por-la-igualdad-y-la-no-discriminacion-2013>. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Secretaría de Gobernación. "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, Diario Oficial de la Federación", 2 de julio de 2019. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5564651&fecha=02/07/2019. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "Aprueba IMSS programa piloto de incorporación a personas trabajadoras del hogar." 30 de enero de 2019. <https://www.gob.mx/stps/prensa/aprueba-imss-programa-piloto-incorporacion-a-personas-trabajadores-del-hogar>. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México. “Gobierno de la CDMX expresa satisfacción por registro del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar”: Amalia García Medina.” Publicado el 18 de febrero de 2016. <http://data.styfe.cdmx.gob.mx/comunicacionSocial/SINACTRAHO.php>. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Senado de la República LXIV Legislatura. “Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de personas trabajadoras del hogar.” 23 de abril de 2019. http://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/87046. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

----- “Versión estenográfica de la sesión del 23 de abril de 2019.”

----- “Versión estenográfica de la sesión extraordinaria No. 4 del martes 14 de mayo de 2019.”

Suprema Corte de Justicia de la Nación. “SCJN declara discriminatorio excluir a las empleadas domésticas del régimen obligatorio del IMSS.” Comunicado No. 161/2018, 5 de diciembre de 2018. <http://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=5806>. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.

Villegas, Paulina. “Congreso mexicano otorga derechos laborales a personas trabajadoras del hogar.” *The New York Times en español*, 15 de mayo de 2019. https://www.nytimes.com/es/2019/05/15/trabajadores-del-hogar-ley/?rref=collection%2Fsectioncollection%2Fnyt-es&action=click&contentCollection=paulina-villegas®ion=stream&module=stream_unit&version=latest&contentPlacement=1&pgtype=undefined. Fecha de la última consulta: 30 de agosto de 2019.





Acerca de WIEGO

Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO, por su sigla en inglés) es una red mundial dedicada a promover el empoderamiento de las personas trabajadoras –particularmente de las mujeres– en situación de pobreza en la economía informal para garantizar sus medios de sustento. Creemos que todas las personas trabajadoras deben tener los mismos derechos, oportunidades económicas y protecciones, y poder expresarse en un plano de igualdad. Para promover el cambio, WIEGO contribuye con el mejoramiento de las estadísticas, la construcción de nuevos conocimientos sobre la economía informal, el fortalecimiento de redes de organizaciones de personas trabajadoras en empleo informal, así como de sus capacidades; y, en conjunto con estas redes y organizaciones, busca influir en las políticas locales, nacionales e internacionales. Visite espanol.wiego.org.