

PASOS PARA OFRECER UN **TRABAJO DIGNO** DEL HOGAR



(Guía para el empleador)



PASOS PARA OFRECER UN TRABAJO DIGNO DEL HOGAR

(Guía para el empleador)



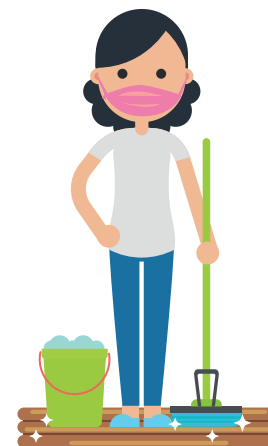
La Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF), el brazo de desarrollo de la Organización de los Estados Americanos (OEA). Establecida en 1962 por la OEA y el sector privado, PADF se enfoca en ayudar a las personas y comunidades más vulnerables de América Latina a alcanzar el progreso económico y social de manera sustentable.

Actualmente PADF promueve los derechos laborales de las trabajadoras del hogar en colaboración con el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar A.C. (CACEH), El Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB), La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) y El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

Este documento contiene información sobre los derechos y responsabilidades de las personas empleadoras que ofrecen un trabajo del hogar con el propósito de que éste sea en condiciones de Trabajo Digno y con ello evitar que promuevan el Trabajo Forzoso, el Trabajo infantil y toda forma de Esclavitud Moderna. Sobre todo busca que como empleador tengas conocimiento de los beneficios de formalizar la relación laboral con la persona trabajadora responsable de lo más importante, tu hogar.

CONTENIDO

	<i>PAG</i>
1. Propósito de esta Guía	4
2. ¿Por qué ofrecer un Trabajo Del Hogar Digno?	5
3. Paso 1: Conocer los Beneficios de Formalizar el Trabajo Del Hogar	7
4. Paso 2: Precisar las Actividades de la Persona Trabajadora del Hogar	9
5. Paso 3: Formalizar la Relación Laboral	10
6. Paso 4: Identificar que Derechos y Responsabilidades se integran en el Contrato	11
7. Paso 5: Reconocer otros Derechos	14
8. Paso 6: Saber en qué consiste Facilitar el Acceso a la Seguridad Social	19
Centros de Información y Apoyo	24
Referencias	25
Notas	27
Anexo	32





Esta guía tiene el propósito principal de brindar información precisa y de fácil seguimiento para las personas que ofrecen un trabajo del hogar lo hagan de una forma digna y de acuerdo a la Ley; conociendo los beneficios de formalizar la relación de trabajo, asimismo, busca dar a las empleadoras/es información para asegurar que no empleen en condiciones de explotación laboral, trabajo forzoso y/o trabajo infantil.

¿Qué es un Trabajo forzoso?

Es el trabajo que una persona realiza de forma involuntaria y bajo amenaza, el uso de violencia o intimidación o por medios como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncias a las autoridades de inmigración (Convenios 029 y 105 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT). Puede ser una forma de trabajo infantil cuando el trabajo del hogar es realizado por niñas, niños y adolescentes (NNA) que no han alcanzado la edad mínima pertinente (para trabajos ligeros, el trabajo a tiempo completo y trabajos no peligrosos), en condiciones peligrosas o en situaciones análogas a la esclavitud (OIT).

El trabajo forzoso y trabajo infantil son delitos.

En México, el artículo 995 Bis de la Ley Federal del Trabajo (LFT) tipifica como delito el trabajo de menores de 15 años fuera del círculo familiar, por lo que el empleador que no respete la edad mínima para la contratación de menores trabajadores, será castigado de 1 a 4 años de prisión, y será sancionado con una multa que va de 250 a 5000 veces la UMA, lo cual actualmente equivale a 21,720.00 a 434,400.00 pesos.



Por eso debes asegurarte de que NO eres participe, ni tolerante o testigo de que en tu hogar haya trabajo infantil o trabajo forzoso.

En caso de emplear adolescentes mayores de 15 años, la LFT en sus artículos 174, 175, 177, 178 y 180, establece que para su contratación como empleador debes:

- Solicitar certificado médico expedido por una institución de salud pública por lo menos dos veces al año.
- Fijar jornadas laborales que no excedan, bajo ninguna circunstancia, las 6 horas diarias de labor y 36 horas semanales.
- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio. Evitar la contratación de personas adolescentes mayores de quince años que no hayan concluido

cuando menos la educación secundaria, a excepción de que como empleador te hagas cargo de que finalice la misma.

En el caso en el que la persona adolescente trabajadora habite en tu casa, en donde realiza sus actividades y preste sus servicios, debes garantizar que el espacio en donde pernocte sea seguro y darle las condiciones dignas de trabajo, alimentación; así como respetar los horarios de trabajo antes señalados, asegurar su descanso, movilidad y salida.



Debes sobretodo asegurar de que no estás incurriendo en ofrecer trabajo forzoso y trabajo infantil.



2

¿POR QUÉ OFRECER UN TRABAJO DEL HOGAR DIGNO?

El trabajo del hogar es un oficio ampliamente requerido y escasamente reconocido. Dignificar la labor que realizan las personas trabajadoras del hogar requiere de la participación de todos para evitar su discriminación y mal trato, pero especialmente de la convicción del EMPLEADOR sobre los beneficios de formalizar la relación laboral y ofrecer condiciones de trabajo digno, sobretodo en un contexto de pandemia de la COVID-19 que ha modificado nuestra forma de relacionarnos y de trabajar.



Gozar de salud y tener acceso a la seguridad social son derechos humanos irrenunciables, son condiciones de trabajo indispensables para garantizar nuestro día a día, como empleadores y trabajadores.

¿Por qué trabajador y/o trabajadora del hogar?

Las personas trabajadoras que realizan actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar son trabajadores con derechos laborales a quienes se les debe el respeto y evitar ser calificadas de forma discriminatoria con pseudónimos o calificativos como "chacha/o", "doméstica", "criado/a", "india/o", entre otros. Las y los trabajadores del hogar son personas que tienen nombre y deben ser reconocidos como trabajadores, en el marco de una relación laboral con su empleador.

¿Porqué un Trabajo Digno?

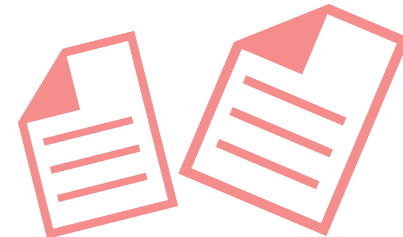
Tener condiciones dignas para trabajar permite el desarrollo de las propias capacidades, permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o cualquier otro tipo, con protección social (Art. 123 Constitución y art. 2 LFT).



Estas condiciones de Trabajo Digno deben asegurarse sin distinción al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes.

En los últimos años México ha fortalecido su marco normativo para regular las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras del hogar, ratificando el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 3 de julio de 2020, para garantizar el acceso de estos trabajadores a los derechos laborales que disfrutaban las personas trabajadoras en general, en particular con relación a su libertad de asociación, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Paralelamente se ha dado un proceso para facilitar el acceso de la seguridad social a las personas trabajadoras del hogar, así como se espera una amplia difusión para que éstas conozcan sus derechos y responsabilidades.



3

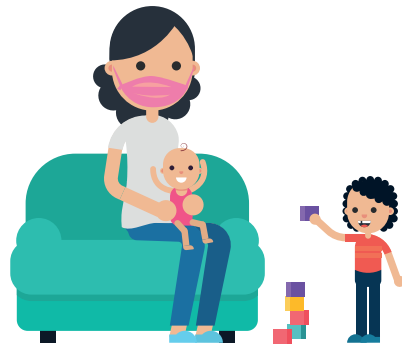
PASO 1: CONOCER LOS BENEFICIOS DE FORMALIZAR EL TRABAJO DEL HOGAR

Formalizar, a través de un contrato por escrito, la relación laboral entre la persona trabajadora de tu hogar y tú como su empleador/a puede generar varias ventajas:

- Tu tranquilidad al cumplir con la Ley, siendo ejemplo para otras personas empleadoras como tus vecinos, amigos, colegas. Distinguiéndose por respetar y reconocer el trabajo de la persona que cuida lo más importante para ti, tu hogar.
- A partir de agosto de 2020 la incorporación de las trabajadoras del hogar al IMSS es obligatorio de esta forma tu seguridad y salud son preservadas al apoyar el acceso de la persona trabajadora de tu hogar a la seguridad social con ello tienes la certidumbre de que en caso de algún accidente, o enfermedad que tuviera tendrá servicio médico, contará con asistencia médica y pago de incapacidades.



En un contexto como la pandemia COVID-19, esto es fundamental, cuidando a la trabajadora de tu casa, te cuidas a ti y a los tuyos.



- Obtienes un lazo sólido con la persona que cuida tu hogar, basado en confianza y transparencia. Al formalizar la relación laboral le garantizas a la persona trabajadora de tu hogar el acceso a servicios y derechos, permitiendo que se generen vínculos laborales más sólidos y duraderos.
- Promueves con tu ejemplo un ambiente de trabajo y de hogar libre de discriminación, basadas en el respeto y la igualdad. Brindas un espacio de trabajo seguro, libre de trabajo forzoso, trabajo infantil, violencia y acoso sexual, con un pago justo; con esto incluso contribuyes a disminuir la brecha de género en nuestro país.
- Estar a su vez protegido ya que en el contrato queda claro cuáles son las responsabilidades que esperas que realice la persona trabajadora de tu hogar y cuáles son los derechos que como empleador debes garantizarle.

¿Cuáles son tus derechos como empleador?

- Consideración y respeto por parte de las personas trabajadoras del hogar. Que las personas trabajadoras del hogar pongan el mayor cuidado en la conservación del manejo de tu casa.
- A dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello.



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

¿Cuáles son tus obligaciones como empleador?

Inscribir a las personas trabajadoras del hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

- Abstenerse de malos tratos de las personas trabajadoras del hogar.
- Proporcionar a las personas trabajadoras del hogar habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud.
- Cooperar para la instrucción general de las personas trabajadoras del hogar.
- Dar un trato digno respetuoso y amable.
- Un día de descanso de forma obligatoria.
- Proporcionar un contrato por escrito en el cual se especifiquen las condiciones laborales
- Otorgar un periodo vacacional de seis días mínimo durante el primer año de trabajo con goce de sueldo y prima vacacional.



4

PASO 2: PRECISAR LAS ACTIVIDADES DE LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR

Trabajo del hogar se refiere a aquellas actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar. La relación laboral del servicio del hogar se acuerda entre la persona dueña del domicilio, como empleador y el empleado que, independientemente y por voluntad de él mismo, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

NO se considera trabajo del hogar (trabajo doméstico) aquel que se realiza de forma esporádica (art.332 LFT); es decir que se realicen actividades de forma ocasional, no es un trabajo que ocupe todo el tiempo de la persona y ésta lo realiza de manera voluntaria, sin que estas actividades representen una ocupación profesional.

NO se considera trabajador del hogar quien preste servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos (LFT, art.332).

Las *personas trabajadoras* del hogar pueden trabajar:

1. Para una persona empleadora y residir en el domicilio donde realice sus actividades.
2. Para una persona empleadora y NO residir en el domicilio donde realice sus actividades.
3. Para diferentes personas empleadoras y NO residan en el domicilio de ninguna de ellas.

(LFT, art. 331).



5

PASO 3: FORMALIZAR LA RELACIÓN LABORAL

El contrato es un acuerdo legalmente vinculante entre la persona empleadora (patrón) y la persona trabajadora, su función es darle seguridad y protección a las dos partes. Puede tener una vigencia temporal o indefinida, pero con ello se da inicio a una relación formal entre ambas partes.

Los datos e información a incluir son:

- Tu nombre y apellidos como persona empleadora y nombre y apellidos de la persona trabajadora de tu hogar.
- La dirección de tu hogar, que es lugar de trabajo habitual.
- La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración.
- El tipo de trabajo por realizar.
- La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos.
- Las horas de trabajo.
- Las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diario y semanal.
- El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda.
- Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo.
- Las herramientas de trabajo que serán brindadas para el correcto desempeño de las actividades laborales. (LFT, art. 331).



En la siguiente página web de la organización

"Hogar justo hogar"

encontrarás opciones de contratos como de "entrada por salida"; "de planta", entre otros. <https://hogarjustohogar.org/contratos/> de igual forma la organización "Empleo Justo en Casa" proporciona algunos formatos de contrato

<https://empleojustoencasa.org/contrato.html>.

En la página web **<https://caceh.org.mx/publicaciones/>** del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadores del Hogar A.C. encontrarás materiales de consulta e información.

Si deseas saber más detalles sobre las características de un Contrato puedes revisar a la Ley Federal del Trabajo en los artículos 35 a 39.

PASO 4: IDENTIFICAR QUE DERECHOS Y RESPONSABILIDADES SE INTEGRAN EN EL CONTRATO

Como empleador debes considerar los siguientes puntos que se deben establecer en el Contrato, para reconocer y garantizar los derechos y responsabilidades de la persona trabajadora de tu hogar.

En el contrato se debe establecer por escrito:

a) Jornada de trabajo

Refiere a las horas de trabajo y las horas de descanso de la persona trabajadora del hogar; como empleador debes asegurarte de que no sea una jornada excesiva de trabajo. En México se reconocen 3 tipos de jornadas:

- i. Diurna es la comprendida de 6:00 a 20:00
- ii. Nocturna entre las 20:00 a las 6:00
- iii. Mixta al comprender períodos de tiempo diurno y nocturno, siempre que este último sea menor de tres horas y media.

La duración máxima de la jornada será:

8 horas la diurna
7 horas la nocturna
7 ½ horas la mixta.

- También puede ocurrir que la persona trabajadora de tu hogar solo colabore en tu casa por unas horas a la semana; el contrato debe establecer las horas y días que realmente trabajará en tu hogar.
- Si se trata de un trabajo de planta, esto no implica una renuncia a la libertad de las horas no laborales, no significa que la persona trabajadora del hogar deba estar disponible todo el día. Para cualquier persona es indispensable conocer sus horarios para poder disponer de su tiempo libre, que no necesariamente tiene que ser disfrutado en el lugar de trabajo.

(LFT, capítulo II, Jornada de Trabajo arts. 60-68)

b) Salario

Las personas trabajadoras del hogar tienen el derecho a recibir un salario justo y digno, por la prestación de sus servicios, el cual podrá ser pagado en efectivo, transferencia bancaria o cualquier otro medio de pago monetario legal, estos dos últimos previo consentimiento de la persona trabajadora. Si se ofrece habitación y alimento a la trabajadora del hogar, ambos rubros conformarán un 25% extra.

- En el año 2019 la CONASAMI (Comisión Nacional de los Salarios Mínimos), propuso como salario mínimo para una persona trabajadora del hogar \$248.72 pesos. Los empleadores pueden decidir pagarles una tarifa más alta pero NO menos. Este salario no fue ratificado. Pero el salario mínimo que los trabajadores de México reciben desde el 1º de enero 2021 es de \$ 141.7 pesos diarios. En la zona fronteriza del Norte es de \$213.39 pesos diarios.

c) Aguinaldo

Con respecto al aguinaldo, las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a recibir 15 días de salario por cada año de servicios prestados o la parte proporcional al tiempo que haya durado la relación de trabajo en caso de ser menor a un año el tiempo de prestación, debiendo recibir su pago antes del 20 de diciembre de cada año.

- En el caso de que la persona trabajadora del hogar tenga una antigüedad mayor a quince años prestando sus servicios para un mismo empleador tiene derecho a una prima de antigüedad.
- Si no ha cumplido un año trabajando en la casa, le corresponde la parte proporcional a los meses que ha trabajado. Se deberá pagar antes del 20 de diciembre.

(LFT, arts. 87 y 335)

*Por ejemplo: Si gana 5,000 pesos al mes y trabajó 12 meses, le corresponde 2,500 pesos de sueldo, considerando 15 días.
Si gana 5,000 pesos al mes y trabajó 6 meses, le corresponden: 1,400 pesos, considerando 15 días.*

- En caso de que concluya la relación laboral con la persona trabajadora de tu hogar, tiene derecho a que le proporcionen el aguinaldo (al menos 15 días); en caso de que no cumpla el año prestando sus servicios debes darle un monto de aguinaldo proporcional, siguiendo la siguiente fórmula:




$$\text{Aguinaldo} = \frac{\text{Salario diario} \times 15 \text{ (días)}}{365 \text{ (días del año)}}$$



d) Vacaciones:

Como empleador debes acordar con la persona trabajadora de tu hogar las fechas para las vacaciones, es un derecho como trabajador que se proporciona en función del período de inicio laboral. El primer año se deben dar 6 días hábiles y se va aumentando dos días cada año hasta que se cumplan 12 días hábiles (LFT, art. 77)

En el siguiente cuadro se menciona cuántos días corresponden de acuerdo a los años de servicio:



Años de servicio	
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
5 a 9 años	14 días
10 a 14 años	16 días
15 a 19 años	18 días

- La persona trabajadora de tu hogar sea de entrada por salida y/o de planta gozará de una prima vacacional anual de al menos 25%, sobre el salario base que deberá cubrirse previo al disfrute del periodo de vacaciones (LFT, art. 80). Si trabajó 12 meses se da el 25%, si trabajó 6 meses se da el 13% de sueldo mensual.
- Pago de días de descanso. El descanso semanal es remunerado; si el descanso semanal acordado no es en domingo y se trabaja en este día, hay derecho a una prima adicional de 25%. Si le pides a la persona trabajadora del hogar trabajar en días de descanso, hay derecho a salario doble. En caso de existir más de un empleador el pago de los días de descanso es proporcional (arts. 69-74 y 334 Bis LFT).
- Los días de descanso obligatorio son: 1º de enero; primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; 1º de mayo; 16 de septiembre; tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; 25 de diciembre; y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.



7

PASO 5: RECONOCER OTROS DERECHOS

Reconocer y facilitar el acceso de las siguientes prestaciones a las que tiene derecho la persona trabajadora de tu hogar ayudará a que ese vínculo laboral sea mucho más estrecho, protegiendo tu hogar y a los tuyos.

Maternidad

Como empleador está prohibido solicitar un tipo de examen o constancia de embarazo para la contratación o poner como condición que la persona trabajadora del hogar no esté embarazada; y no podrá despedirse en caso de estar embarazada; de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación.

En caso de estar embarazada, la persona trabajadora de tu hogar (LFT, art. 170):

- No puede realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.
- Tendrá derecho a su licencia de maternidad, así como los servicios de guardería infantil que son brindados por el IMSS.
- En el periodo de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empleadora o empleador,
- Durante los periodos de descanso percibirán su salario íntegro, en los casos de prórroga, tendrán derecho al 50% de su salario, por un periodo no mayor de sesenta días.
- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.
- A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo

Enfermedad y accidentes

La inscripción de la persona trabajadora del hogar al IMSS (LFT, art.337) es un derecho que les favorece a ambos. En caso de que la persona trabajadora de tu hogar sufra un accidente de trabajo u ocurra su defunción debes de notificar a la STPS, a través de las Delegaciones Federales de Trabajo o a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. En caso de enfermedad contagiosa o accidente, la persona trabajadora de tu hogar deberá suspender sus labores desde la fecha en que como empleador tienes conocimiento y/o de la que produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el IMSS o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo. Como empleador eres responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos de trabajo (LFT arts. 42 y 475 BIS).

Educación y capacitación

Como empleador puedes facilitar a que la persona trabajadora de tu hogar, durante sus horarios laborales, pueda capacitarse para mejorar su desempeño y procurar su salud; es decir, informarle sobre la prevención de riesgos y atención a emergencias, de conformidad con las actividades que desarrollen. Así como en temas que puedan favorecer su vida personal y profesional (LFT, art. 337).

Conclusión de la Relación Laboral

Renuncia o retiro voluntario La persona trabajadora de tu hogar podrán dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dándote aviso con 8 días de anticipación (LFT, art.342). Tiene derecho a un finiquito.

A su vez, tu como empleadora puedes dar por terminada la relación dentro de los 30 días siguientes a la iniciación del trabajo; y en cualquier tiempo la relación laboral, dando aviso a la persona trabajadora del hogar con ocho días de anticipación pagando la indemnización que corresponda. En general la indemnización es de 20 días de salario por año de trabajo prestado. (LFT, arts. 49, 50 y 343)

Finiquito

En caso de dar por terminada la relación laboral con la persona trabajadora de tu hogar, de forma voluntaria, como empleador debes darle un pago conocido como finiquito; la forma de pago más común es con cheque y el trabajador debe recibir una "carta finiquito" que incluya todos sus datos y desglose de los conceptos que se están pagando. Las prestaciones a las que tiene la persona trabajadora de tu hogar en un finiquito son (LFT, art. 50):

- El salario correspondiente a los días laborales y que no han sido pagados.
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Prima de antigüedad, siempre y cuando se haya laborado 15 años o más.

Antigüedad

Procede cuando: a) la renuncia es voluntaria después de haber cumplido 15 años de trabajo; b) despido justificado; c) despido injustificado; d) separación justificada; e) muerte de la persona trabajadora del hogar (LFT, art.162).

Liquidación

Es el pago que se da cuando como empleador rescindes el contrato laboral por: a) reestructuración, mudanza; b) despido injustificado; y c) por falta grave cometida por el empleador y/o sus familiares.

De acuerdo al art. 50 de la LFT, la persona trabajadora del hogar tiene derecho a recibir lo siguiente:

- 20 días de salario por cada uno de los años de servicio prestados. El importe de 3 meses de salario.

El salario correspondiente a los días laborales y que no han sido pagados.

- Aguinaldo.
- Vacaciones.
- Prima vacacional.
- Prima de antigüedad.

Si es un despido justificado, la liquidación debe incluir:

- Parte proporcional de prima vacacional.
- Parte proporcional al aguinaldo.
- Sueldo correspondiente a los días laborales.
- Prima de antigüedad.

Ejemplo del cálculo de pago de las anteriores prestaciones

Para la liquidación es importante calcular el salario integrado, ya que se utiliza para realizar el pago correspondiente. El siguiente es un ejemplo:

Sara es una trabajadora del hogar, gana \$ 7,500 mensuales

Determinación de su salario:
Salario diario: \$ 250



Prima vacacional

es el 25% del salario que corresponde al número de días de vacaciones.

La fórmula es:

- Los días de vacaciones se multiplica por el salario diario.
- A este total se le saca el 25%
- El resultado se divide entre los 365 días del año y el resultado es el pago diario de la prima vacacional.

EJEMPLO ▶ $10 \times \$250 = 2,500$
 $2,500 (25\%) = \$ 625$
 $\$625 / 365 = \1.71

Aguinaldo: al menos 15 días de salario lo que se acuerde en mayor número de días, y de manera proporcional si tiene menos de un año

- Multiplica el salario por 15, divide el resultado entre 365 días del año = pago de aguinaldo

EJEMPLO ▶ $\$250 \times 15 = \$3,750$
 $\$3,750/365 = \10.27

El salario integral de Sara es la suma de su salario diario, más prima vacacional y aguinaldo: $\$250 + \$1.71 + \$10.27 = \261.98



Liquidación

20 días: los años laborados por 20 días y el resultado se multiplica por el salario diario integrado:

EJEMPLO

▶ Sara trabajo 3 años
 $3 \text{ años} \times 20 \text{ días} = 60 \text{ días}$
 $60 \text{ días} \times \$261.98 = \$15,718.8$
 3 meses: se multiplica 90 días de salarios por el salario diario integral

EJEMPLO

▶ $\$261.98 \times 90 \text{ días} = \$23,578.2$

La APP Dignas

es una herramienta que facilita el cálculo de las prestaciones laborales antes mencionadas, esta aplicación está disponible en Android.

https://play.google.com/store/apps/details?id=org.caceh.dignas&hl=es_MX&gl=US



Otras opciones para calcular aguinaldo, finiquito, liquidación entre otras prestaciones son las siguientes páginas:
 "Empleo Justo en Casa"
<https://empleojustoencasa.org/aguinaldo.htm>

"Hogar Justo Hogar"
<https://hogarjustohogar.org/aguinaldos/>

Otras prestaciones

- En el supuesto de que la persona empleadora requiera que la trabajadora del hogar utilice uniforme o ropa de trabajo, el costo de estos quedará a cargo de la persona empleadora.
- Derecho a respetar la identidad cultural, condición física, religiosa, económica y preferencia sexual de personas trabajadoras del hogar.
- Ante la muerte de un familiar, la trabajadora deberá contar con permiso con goce de sueldo para ausentarse 3 días hábiles, si es la persona trabajadora de tu hogar quien muere, su familia recibirá una indemnización.
- Derecho a pactar prestaciones mayores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, los empleadores y trabajadoras del hogar, podrán fijar el pago de cualquier otra prestación no prevista, siempre y cuando sea para recibir prestaciones superiores.

No discriminación y Protección contra la violencia

- De acuerdo al artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, queda prohibido toda tipo de discriminación, así como el artículo 1º de la LFT establece la prevención y eliminación de la discriminación en todas las etapas de la relación laboral y en las condiciones de trabajo que se acuerden.
- Así como cualquier trato que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar, entendiéndose cualquier forma de violencia, hostigamiento y/o acoso laboral (art. 331 LFT).
- Las personas trabajadoras del hogar están protegidas del abuso económico, físico, sexual, emocional y verbal de su empleador u otros miembros de su familia a través de la Ley Federal del Trabajo. Incluso son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:



Que el empleador, sus familiares o cualquiera de sus representantes incurra, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. (LFT, art. 341).



8

PASO 6: SABER EN QUÉ CONSISTE FACILITAR EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Facilitar el acceso a la seguridad social de la persona trabajadora de tu hogar, le garantiza:



Contar con atención médica hospitalaria, farmacéutica, atención obstétrica, incapacidades, pensión por invalidez y vida, fondo de retiro, guarderías, prestaciones sociales como acceso a centros culturales, vacacionales y deportivos e incluso posibilidad de tener un velori digno al momento de su muerte.

¿Cómo se accede a la seguridad social?

Conviene saber primero si la persona trabajadora de tu hogar ya tiene una cobertura del IMSS bajo un régimen voluntario, si la tiene un vez que dicha cobertura concluya puedes afiliarla como trabajadora, dado que goza de mayores beneficios que el régimen voluntario. Se trata de darle cobertura idéntica a la de un trabajador del régimen obligatorio, es decir, de los cinco seguros que prevé la Ley del Seguro Social: de Enfermedades y Maternidad; de Riesgos de Trabajo; de Invalidez y Vida; de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; y de Guarderías y Prestaciones Sociales.

Enseguida, como empleador directamente puedes inscribir a la persona trabajadora de tu hogar al IMSS, aún si por ejemplo trabaja contigo un día a la semana, puedes incorporarla únicamente por los días que labore en tu hogar.

La cuota a pagar depende del salario que perciba la persona trabajadora del hogar. Para lo cual se puede calcular mediante la calculadora que se encuentra en la [página del IMSS](#):



<http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/cuotas>

Desde el 1º de Abril de 2019, en México se puso en marcha el Programa para la Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar, simplificando los procesos de inscripción y pago mediante la plataforma del IMSS de esa forma cada empleador debe registrar a la persona trabajadora del hogar.

¿Cómo inscribir a la persona trabajadora del hogar?

Existen 2 alternativas,

- 1) Por internet debes ingresar al portal del IMSS www.imss.gob.mx en la sección en accesos directos ingresar en "Personas trabajadoras del hogar".
O directamente

<http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar>

- 2) En la Subdelegación que le corresponda de acuerdo a su domicilio. En la siguiente liga se encuentra el directorio de los 133 subdelegaciones a nivel nacional.

<http://www.imss.gob.mx/directorio>

Así mismo puedes visitar la página de "Empleo Justo en Casa":

<https://empleojustoencasa.org/inscripcion-imss.html>

En donde encontraras una guía detallada de la inscripción al IMSS



Los datos que debes tener son los siguientes:

- Por parte tuya: tus datos básicos, como CURP, domicilio, correo electrónico, teléfono de contacto y RFC, este último de manera opcional.
- De la persona trabajadora de tu hogar: sus datos básicos como son el CURP, Número de Seguridad Social (en caso de tener) y domicilio; así como el salario diario y los días que labora la persona trabajadora del hogar.
- Automáticamente el sistema genera el comprobante del trámite y la línea de captura para realizar el pago de las cuotas obrero patronales a cobertura idéntica a la de un trabajador del régimen obligatorio, es decir, de los cinco seguros que prevé la Ley del Seguro Social: de Enfermedades y Maternidad; de Riesgos de Trabajo; de Invalidez y Vida; de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; y de Guarderías y Prestaciones Sociales.

¿Cómo realizar el pago?

- Esto puede hacerse en ventanilla en caso de que fuiste a la subdelegación correspondiente o en cualquier banco. O bien, puedes realizarlo por el portal bancario, si realizas el proceso por internet.
- El pago debe realizarse durante los primeros veinte días de cada mes, para que la persona trabajadora pueda tener garantizados los derechos y prestaciones que ofrece el IMSS el siguiente mes del pago. Contra el pago procede el aseguramiento para el siguiente mes.
El sistema generará dos documentos, uno es el formato de inscripción donde se encuentran los recibos que deberás firmar como empleador y por la persona trabajadora de tu hogar cuando reciba la cuota correspondiente conservando

cada quien su comprobante, el otro documento es la línea de captura con la que se puede realizar el pago por la totalidad de la aportación de seguridad social, ya sea en una sucursal o en portal bancario.

Si el día 20 es inhábil la fecha límite de pago será el día hábil siguiente.

El monto de la contribución es calculado de acuerdo al siguiente tabulador

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

- Importante que tomes en cuenta que el documento para pago se debe obtener mensualmente, ingresando al sistema o acudiendo a la Subdelegación. El sistema conservara los datos ingresados, con ello facilita al siguiente mes hacer modificaciones, o únicamente generar la línea de pago.
- Cada mes se deberá ingresar a la plataforma para generar la línea de captura y realizar el pago correspondiente a la aportación de seguridad social.

¿Qué pasa si la persona trabajadora de tu hogar trabaja también para otra u otras personas empleadoras?

- Cuando la persona trabajadora de tu hogar labora en más de un hogar, lo más recomendable es ponerse de acuerdo entre todas las personas empleadoras.
- Sin embargo, no es obligatorio. Con una persona empleadora y una persona trabajadora que se inscriban se les entregará el recibo por la cantidad proporcional del pago que le corresponde por los días trabajados al mes en cada hogar.
- Esto puede realizarse siempre y cuando con uno solo de los empleadores se alcance la cuota mínima.
- También puede ocurrir que sea la propia persona trabajadora del hogar quien junte las aportaciones de sus empleadores para pagar el monto total correspondiente al mes. El pago puede realizarlo ella o bien alguna de las personas empleadoras.

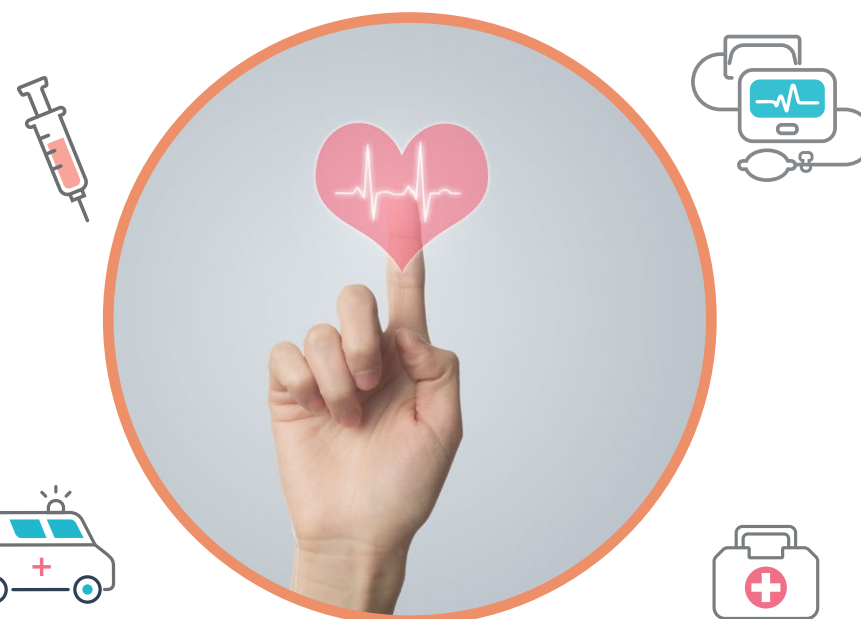
¿Cuándo la persona trabajadora de tu hogar tiene acceso a los servicios médicos del IMSS?

- Una vez hecho el pago la persona trabajadora de tu hogar puede proceder al registro en la clínica correspondiente de acuerdo al domicilio.
- Según el domicilio de la persona trabajadora del hogar será la clínica del IMSS que le corresponderá, para darse de alta y gozar del servicio ésta deberá de llevar los siguientes documentos:
 - Número de seguridad social (impreso)
 - Identificación oficial vigente (INE, ADIMSS, pasaporte, cédula profesional, Cartilla Militar).
 - CURP.
 - Comprobante de domicilio (agua, luz, gas, predial, teléfono fijo, estado de cuenta bancario, cablevisión, izzi) no mayor a tres meses.
 - Fotografía tamaño Infantil.

La persona trabajadora de tu hogar puede inscribir como beneficiarios del servicio del IMSS a sus hijos menores de 16 años o que demuestre que siguen estudiando y tengan hasta 25 años de edad. También pueden incluir a sus padres y/o concubino.

Para mayor información puedes orientar a que la persona trabajadora de tu hogar visite la siguiente página web

<http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar>.



¿Cómo empleador tienes algún beneficio económico?

Como empleador eres el responsable solidario (o responsable legal) de tu empleado, en caso de que la persona trabajadora de tu hogar sufra algún accidente y no esté incorporado al Seguro Social, no tendrá los servicios médicos del IMSS. De ser así, se te obligará a pagar costos elevados por no haber hecho los trámites legales correspondientes y haber privado a tu trabajador de sus derechos laborales. Esos gastos se pueden incrementar según qué tan grave sea la lesión, además, tendrás que cubrir los gastos de la contratación de servicios de un abogado laboralista. Incluso, podrías ir a corte y llegar a tener que presentarte a un juicio laboral. En este sentido el beneficio económico inicial es haber optado por inscribir a la persona trabajadora de tu hogar, aún cuando ésta solo trabaje un día a la semana contigo y tenga otros empleadores, dado que evitarás todos estos gastos, multas y otros que pueden llegar a ocurrir.

Seguramente, obtendrás una fidelidad de la persona trabajadora de tu hogar, traducida en confianza, certidumbre de ambas partes, una relación laboral armoniosa en tu hogar.

Ahora bien, como empleador, siendo persona física, puedes solicitar al IMSS los beneficios del decreto por el que se otorgan estímulos para la incorporación a la seguridad social (Reforma Fiscal de 2013), siempre y cuando estén inscritos en el Régimen de la Incorporación Fiscal (RIF). Es decir, que eres una persona física, realizas únicamente actividades empresariales, que enajenen bienes o presten servicios por los que no se requiera para su realización título profesional (Ley del Impuesto sobre la Renta –LISR, art. 111). El beneficio es el siguiente subsidio.

- **Subsidio.** El porcentaje de descuento sobre las cuotas de seguridad social y aportaciones al INFONAVIT, hasta por 10 años conforme a la siguiente tabla, en función del año en el que el patrón se inscriba en el RIF.

Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
50%	50%	40%	40%	30%	30%	20%	20%	10%	10%

- El subsidio se determina de la siguiente forma:
 - Régimen obligatorio. El porcentaje del subsidio se determinará sobre las cuotas calculadas en función del salario real de los trabajadores, y se otorga hasta un tope de 3 salarios mínimos para la Ciudad de México.
 - Aseguramiento voluntario al régimen obligatorio. El porcentaje de subsidio se determina tomando como base de cálculo de las cuotas de seguridad social, un salario mínimo de la Ciudad de México.

Mayor información en
<http://www.imss.gov.mx/tramites/imss02084a>



CENTROS DE INFORMACIÓN Y APOYO





Te compartimos los siguientes lugares de apoyo en los cuales puedes solicitar mayor información, asesoría, atención y/o presentar quejas relacionadas con los derechos y obligaciones del Trabajo del Hogar Digno:

- **Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)**, es la Institución con mayor presencia en México en la atención a la salud y en la protección social para la población que cuente con afiliación al propio instituto.
Teléfonos: Número gratuito 800 623 2323
Página de internet para saber de las personas trabajadoras del hogar: <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar>
Para agendar una cita médica telefónica: 800 681 2525
Página de internet: <http://www.imss.gob.mx/directorio>
- **Hogar justo Hogar**, grupo de personas que busca reconocer y garantizar los derechos laborales de quienes se dedican al trabajo del hogar remunerado. Su trabajo está dedicado entre otras cosas a la defensa y promoción de los derechos humanos y la no discriminación. Buscan ponerle fin al estado de indefensión legal en el que se encuentran más de dos millones de mexicanas que se dedican al trabajo doméstico a través de promover reformas a la Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social y la ratificación del Convenio 189 con el fin de que este sector cuente con todos los derechos que le corresponden. Página de internet: <https://hogarjustohogar.org/>
- **El Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH)**, es una organización de la sociedad civil que empodera y profesionaliza a las personas trabajadoras del hogar. Espacio autónomo e independiente integrado por y para las empleadas del hogar.
Teléfono: 5919 1207 ☒ Página de internet: <https://caceh.org.mx/>
- **El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, (CONAPRED)** está encargado de promover políticas para lograr la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad. ☒ El CONAPRED también se encarga de recibir y resolver quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones. Brinda orientación jurídica sobre los derechos humanos y los medios o autoridades ante las cuales se pueden hacer valer.
Teléfonos: (01 55) 5262-1490 o 01800-5430-033 extensiones 5410, 5418, 5419, 5421, 5423
Correo electrónico: quejas@conapred.org.mx ☒
Para dar seguimiento a peticiones: 01800-54-300-33 o 5262-1490
Página de internet: www.conapred.org.mx

REFERENCIAS

- Declaración sobre los derechos humanos
<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Convenios de la OIT:
Nº 189, El trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
- CACEH, Guía de apoyo para empleadoras hacia un trabajo digno, México 2018.
<https://muac.unam.mx/assets/docs/guiaempleadorascolor.pdf>
- Por un hogar justo, Manual de buenas prácticas para empleadoras y empleadores justos, México 2019
<https://hogarjustohogar.org/manual-de-buenas-practicas-para-empleadoras-y-empleadores-justos/>
- Ley federal del trabajo:
<https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-quinto/>
- Hogar Justo Hogar
<https://hogarjustohogar.org>
- Empleo justo en casa
<https://empleojustoencasa.org>

Características del Contrato.

De acuerdo al artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo las características de un contrato son:

- Puede acordarse un contrato por escrito como periodo de prueba que no podrá exceder de 30 días y durante el cual, como empleador y la persona trabajadora de tu hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones (seguridad social, salario...), con posibilidad de resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes con un periodo máximo de preaviso de siete días.
- Este periodo de prueba tiene como objetivo verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo para el cual se le contrata.
- Si al terminar el periodo de prueba el trabajador no acredita que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, como empleador puedes dar por terminada la relación de trabajo, sin ninguna responsabilidad.
- El periodo de prueba será improrrogable. Este tipo de contrato no puede celebrarse simultáneamente con el contrato de capacitación inicial. El tiempo de periodo de prueba se computa para antigüedad.
- Se debe establecer por escrito los horarios, las actividades, el sueldo, la fecha de pago, las vacaciones, aguinaldo y razones para terminar la relación laboral, así como el acceso obligatorio a la seguridad social.
- El contrato de trabajo del hogar se debe establecer sin distinción de condiciones, al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes.

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

- Los alimentos destinados a las personas trabajadoras del hogar deberán ser higiénicos y nutritivos, además de ser de la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo de la persona empleadora.
- Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación.
- En caso de que la persona empleadora requiera que la trabajadora del hogar utilice uniforme o ropa de trabajo, el costo de los mismos quedará a cargo de la persona empleadora.