

Análisis sobre la inclusión de trabajadores domésticos al Seguro Social Mexicano: Impacto económico y tributario para el trabajador y el patrón

Analysis of the housekeeper's inclusion into the Mexican Social Security: A fiscal economic impact between the employer and employee

Adriana Bonfil Archila^{1*}, Germán Martínez Prats², Fabiola de Jesús Mapén Franco³

^{1, 2, 3}División Académica de Ciencias Económico Administrativas
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.
*Corresponding Author: cp.adrianabonfil@gmail.com

RESUMEN: Desde mucho tiempo atrás, los trabajadores domésticos han sido uno de los sectores laborales de la población que se encuentran despojados de sus derechos; se ha recorrido un largo camino en la consecución de los mismos, entre ellos el reconocimiento de brindarles Seguridad Social Obligatoria por parte de sus patrones. Entre los detonantes para llegar a la consecución de este, se hace presente la desaparición del Seguro Popular Mexicano, así como el fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al declarar inconstitucional la no obligación de dar seguridad social a los trabajadores del hogar. El Gobierno Federal en conjunto con el Instituto Mexicano del Seguro Social lanzan el programa piloto de afiliación a trabajadores del hogar, el cual pretende incrementar el número de trabajadores domésticos a la Seguridad Social como parte de sus derechos, mediante seguro y prestaciones, facilidades tributarias y administrativas que convendrán tanto al trabajador como al patrón. A su vez, esta implementación mostrará la dualidad económica y tributaria existente entre ambos involucrados, dejando ver una brecha entre lo buscado y lo logrado por parte de estas reformas. Particularmente, el objetivo de este estudio es analizar los beneficios y repercusiones, tanto tributarios y económicos, que trae consigo la inclusión de trabajadores domésticos a los servicios de salud en el territorio nacional, tanto para el trabajador como para el patrón.

PALABRAS CLAVE: trabajadores domésticos; seguro social; régimen obligatorio; programa piloto; IMSS; Ley de Seguridad Social

ABSTRACT: For a long time, housekeeper occupation has been one of the labor sectors of the population that is dispossessed of its rights; a long journey has been gone through in order to achieve them. One of them is providing Social Security (obligatory regime) by its employers. The enclosed of The Mexican Popular Insurance and the ruling of the Supreme Court of Justice of the Nation, which declared unconstitutional the non-obligation to provide Social Security to housekeepers, were two of the many triggers to help the achievement of its rights. Consequently, the Federal Government and the Mexican Institute of Social Security launched an affiliation pilot program for domestic workers, which seeks to increase the number of domestic workers into Social Security as part of their rights, through medical insurance and benefits, administrative and tax facilities that will suit between the employee and for the employer. In addition, this implementation will show that the economic and tax duality are existing between both parties involved, revealing a gap between what is sought and what has been achieved by these legislative reforms.

The aim of this collaboration is to identify and analyze the benefits and repercussions, which could affect their economy and how it affects on the regulation and application of tax burdens that this inclusion of housekeepers will bring between the employee and the employer.

KEYWORDS: Housekeeper; domestic worker; social security; obligatory regime; pilot program; The Mexican Popular Insurance (IMSS)

Date of Submission: 06-10-2020

Date of Acceptance: 20-10-2020

I. INTRODUCCIÓN

Día a día los trabajadores domésticos se enfrentan a situaciones discriminatorias que sobrepasan su dignidad humana e incluso sus derechos humanos, tal es el caso de la falta de seguridad social hacia el trabajador doméstico que es excluido del Régimen Obligatorio del Seguro Social (ROSS). A pesar de ser un problema de años atrás, la falta de seguridad médica hacia los trabajadores domésticos se agudiza a partir de la eliminación del seguro popular derivada de la reforma a la Ley General de Salud implementada por la Cámara de Diputados en Julio de 2019.

En México, de acuerdo a datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía –(INEGI, 2019) mediante la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), durante el cuarto trimestre del año 2019 el sector económico ocupado por los trabajadores domésticos era de alrededor de 2,336,518 personas, las cuáles

se verían afectadas sin servicios de salud. Con tal de subsanar este hecho, la Suprema Corte de Justicia de la Nación declara discriminatorio el excluir a este sector del ROSS y es así como el Gobierno Federal Junto con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), lanzan un programa piloto de afiliación a trabajadores del hogar.

El presente documento se encuentra organizado de la siguiente manera: En la primer parte se hace mención de aquellos documentos que dieron pauta a la implementación de este programa piloto en territorio nacional mexicano, en la segunda parte se mencionan aquellas regulaciones legales y normativas que se ven implicadas para la aplicación del mismo, posteriormente se presenta una aplicación práctica del pago tributario respecto a las cuotas patronales a enterar al IMSS, y en la última parte las reflexiones y comentarios a los que se llegaron con el desarrollo de la investigación.

II. METODOLOGÍA

En cuanto a la metodología del presente estudio, se establece una investigación de tipo no experimental de carácter descriptiva, puesto que no se busca dar una explicación o razón del hecho en sí, sino trabajar sobre la realidad de la situación, su análisis e interpretación.

Así también, se consideraron diversos criterios como son: seguros y prestaciones a otorgar: la cuantía de la contribución tributaria en relación con los seguros otorgados y el salario base de cotización, dado por uno o más empleadores, y las facilidades administrativas dadas por la Autoridad.

Aunado a esto, para fines del presente análisis, se hizo uso de la recopilación documental y bibliográfica proporcionada por las leyes que rigen esta nueva reforma en materia de seguridad social publicadas en el Diario Oficial de la Federación (DOF), para conocer el tratamiento tributario y legal que habrá de aplicarse con la inclusión de los trabajadores domésticos al ROSS, así como los datos proporcionados y publicados por la Jefatura de Afiliación y Cobranza del IMSS, y los informes concernientes emitidos por el INEGI. Esta información es analizada de manera cuantitativa y cualitativa para obtener un resultado acorde con el objetivo del tema desarrollado.

III. DESARROLLO

The global media landscape is going through enormous changes, media organizations are racing with the ever-increasing technological advancement. The internet is proving to be an aggressive medium, taking over much of the work that television, radio and the newspaper used to do (Pew Research Center, 2012). The global perspective shows that North America with a population of 363,844,662 had a total of 345,660,847 internet strong medium in the face of this technological evolution. Its impact on the Namibian print media is discussed in this article under the Impact of Digitization.

Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos: su devenir en la inclusión de los trabajadores domésticos al Seguro Social Mexicano.

Como punto de partida en los antecedentes necesarios para la investigación de este trabajo, se hace referencia al Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, el cual fue aprobado en el año 2011 (del cual México aún debe ratificar). El mismo es un instrumento internacional que define y detalla, desde un enfoque de derechos humanos, todos aquellos derechos que un trabajador doméstico debe recibir como parte de un trabajo decente, así como las situaciones y obligaciones en los que los gobiernos incluidos dentro del mismo deben hacer frente en favor de las condiciones de trabajo de los trabajadores, en su calidad de proveedor de prestaciones sociales y defensor de sus derechos.

Es importante aclarar que este convenio, en conjunto con la Recomendación 201 expedida igualmente por la OIT, no genera ningún tipo de obligación adicional a lo que las leyes, reglamentos y convenios relativos en este tema ya tienen establecido al respecto.

Uno de los principios y derecho fundamental que establece, de manera puntual en cuanto a los fines de este artículo, es la eliminación de discriminación en materia de empleo (Art. 3, OIT, 2011), así como el aseguramiento de condiciones equitativas e igualitarias para los trabajadores domésticos en relación a un trabajador general en lo concerniente a la protección de la seguridad social y la maternidad (Art. 14, OIT, 2011). Es aquí donde recae su importancia; México forma parte de la OIT y que, pese a que ya ha lanzado un programa piloto de cobertura de seguridad social para los trabajadores del hogar, aún no lo ratifica. Es de suma importancia que se lleve a cabo tal ratificación pues, como lo menciona la OIT en su campaña de ratificación del Centenario, la ratificación expresa la intención del Estado de dar cumplimiento a las normas especificadas en un convenio internacional del trabajo adoptado por la OIT. (OIT, 2018).

Detonante del programa piloto incorporado al territorio nacional mexicano: La Suprema Corte de Justicia y el amparo directo 9/2018.

Una de las causantes que detonaron el inicio de este programa piloto fue el fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ante una demanda interpuesta en el año 2016 por una trabajadora del hogar

quien desempeñó el papel de empleada doméstica durante 57 años a quienes fueran sus jefas; en esta misma, la trabajadora relata que durante tales años de servicio no gozó de prestaciones de seguridad social y servicio de salud por parte de sus patrones; la demandante exigía el pago de salarios caídos, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y de antigüedad, tiempo extra así como la inscripción retroactiva de esta misma en el IMSS y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) desde 1959.

A pesar de que en tal demanda no se le fuera cumplido todo a la demandante (de acuerdo a un laudo dictado por la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje en 2017), este caso dio la pauta para que la misma SCJN declarara inconstitucional la no obligación de dar seguridad social a los trabajadores del hogar, tal como lo marcaba el artículo 13, fracción II de la LSS que fue derogado en julio de 2019. Fue incluido en este fallo que “[...] Es inconstitucional al resultar discriminatorio y violatorio del derecho humano a la seguridad social, al excluir del ROSS a las trabajadoras del hogar [...]” (Amparo Directo 9/2018/SCJN).

Es así como el 01 de abril de 2019 arrancó el programa piloto que ha de beneficiar a millones de trabajadores del hogar en territorio mexicano, el cual concentrará a este sector de la población en un régimen especial con muchas facilidades tanto administrativas y tributarias tanto para el trabajador como para el patrón, haciendo hincapié en que este régimen dejará de ser voluntario para convertirse en obligatorio. Este programa piloto no habrá de cancelarse, sino que pasados los 18 meses de prueba establecidos en el mismo, si los resultados son satisfactorios, se establecerá con bases firmes en todo el territorio nacional, además de especificarse también que en un plazo no mayor a 3 años debe estar totalmente consolidada la Seguridad Social para los trabajadores domésticos, amparada bajo la esfera constitucional así como las respectivas leyes y reglamentos que interfieran en la misma (DOF, 2019: 94).

Regulaciones legales, normativas y reglamentarias de la Seguridad Social para los Trabajadores Domésticos.

El sustento legal definido para el tratamiento de esta situación, una vez que los lineamientos del programa sean obligatorios, modificará el esquema tanto económico, como tributario, legal y en materia de salud del Estado Mexicano.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) destina un capítulo a las personas trabajadoras del hogar, el cual fue reformado en Julio del 2019 debido a lo ya comentado con anterioridad. Este capítulo XIII abarca del artículo 331 al 343 de la misma Ley y en ellos se encuentran las estipulaciones legales referentes al trabajo que desempeñan estas personas, así como de su contratación, derechos, prestaciones, salarios, obligaciones especiales a los patrones, entre otros asuntos.

En este entendido, la LSS, estipula a quienes se les considerará trabajador doméstico en su artículo 331, Capítulo XIII “Personas Trabajadoras del Hogar” (DOF, 2019: 91), afirmando que “Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley [...]”.

En consecuencia, el trabajador doméstico es aquel hombre o mujer que realiza dentro del hogar, bajo una relación laboral, actividades que se consideren bienes y servicios del hogar, y que haga de esta actividad su ocupación habitual y no esporádica, además de que no debe significar para el empleador una actividad lucrativa.

En este mismo artículo, se muestra también, que pueden existir tres tipos de modalidades en las que un trabajador doméstico puede encontrarse. En el mismo orden, el IMSS desde su portal en internet las ha denominado como:

- I.- De planta
- II.- De entrada por salida
- III.- Multipatrón

Bajo esto, complementamos que se debe recibir el pago de un salario por realizar dicha actividad dentro del hogar, además de que debe existir un plano de subordinación del trabajador hacia el empleador, de acuerdo al artículo 20 de la LFT (Art.20, LFT, 2019).

Respecto a la conceptualización de lo que es Seguridad Social, se tiene que la LSS establece dentro de su artículo segundo que “La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado” (Art.2, LSS, 2019).

Para efectos del presente estudio es necesario aclarar que la Seguridad Social abarcará a aquellas prestaciones que el IMSS ofrece a los trabajadores domésticos de la nación; aclarando también que, hasta Junio de 2020, las prestaciones sociales otorgadas por el INFONAVIT no han sido incluidas dentro del programa piloto.

Punto importante a mencionar dentro de este análisis es que, actualmente existen dos tipos de regímenes dentro del Seguro Social: el voluntario y el obligatorio, tal como lo establece la LSS en su título primero, capítulo único, artículo sexto (Art.6, LSS, 2019). El artículo 12, título segundo, capítulo primero de la

LSS establece que “Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:[...] IV. Las personas trabajadoras del hogar” [...]. (Art. 12, LSS, 2019).

Esta última fracción fue adicionada en Julio de 2019 debido a las situaciones que ya se han mencionado en párrafos anteriores, y también junto con él se derogó la fracción segunda del artículo 13 de la misma ley, mismo que hablaba sobre los sujetos que voluntariamente podrían ser incorporados al ROSS, entre ellos se hallaba a los trabajadores domésticos pero, como ya se ha explicado en el párrafo anterior, éstos serán sujetos de aseguramiento obligatorio. Pese a esto, se recalca nuevamente que durante el periodo de 18 meses que durará la prueba piloto (Abril de 2019 – Octubre 2020), el inscribir o no a un trabajador doméstico al mismo no es obligación para el patrón.

El IMSS y el Gobierno Federal: Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los Trabajadores Domésticos al ROSS: Acuerdo ACDO.AS2.HCT.300119/53.P.DIR y su Anexo Único

Es de suma importancia hacer mención que en el Acuerdo ACDO.AS2.HCT.300119/53.P.DIR se señala lo pertinente acerca de la afiliación de los trabajadores domésticos ante el IMSS, de la asignación o localización del número de seguridad social (NSS) de los trabajadores domésticos, del cálculo de las cuotas, la recepción del pago de las mismas, fechas para realizarlo, el formato de pagos, manera en qué debe realizarse su cálculo, de la misma prueba piloto y de la interpretación de los aspectos considerados en las reglas que se emiten en este Acuerdo publicado en el DOF el 29 de marzo de 2019 el cual fue realizado por el IMSS en comparsa con el H. Consejo Técnico de la misma (DOF, 2019).

Este acuerdo comienza aclarando que las reglas serán aplicables durante esta primera fase tanto para los patrones como para los trabajadores; estas reglas son esenciales ya que buscan amparar los seguros del ROSS que serán aplicables para el mismo.

Cálculo de Cuotas

Tal como lo dicta la regla 4.3 de este acuerdo, es requisito indispensable conocer el Salario Base de Cotización (SBC) mensual, el cual habrá de calcularse conforme al artículo 27 de la LSS junto con el artículo 334 de la LFT, y se registrará conforme lo establecido en el artículo 28 de la LSS; partiendo de estos artículos (contenidos en la regla 6.1), se tiene que aquellos pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, integrarán al SBC. Se especifica además que, deben estipularse por escrito las condiciones de trabajo reglamentadas bajo la LFT, y que el importe de las cuotas obrero patronales correspondientes a los seguros de Enfermedades y Maternidad, de Invalidez y Vida, de Retiro, de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, de Guarderías y Prestaciones Sociales, así como el Seguro de Riesgos de Trabajo, se determinarán conforme a lo establecido en la LSS (regla 6.2).

En los casos que el trabajador labore para un solo patrón, será éste quien deba enterar la totalidad de las cuotas obrero patronales del periodo (correspondiente a un mes calendario); si se trabaja con dos o más patrones el monto a cubrir por cada uno de ellos será proporcional al número de días en que labore con cada uno durante el periodo (regla 6.3).

El entero y época de pago

El entero y pago de las cuotas obrero patronales no se realizarán por medio del Sistema Único de Autodeterminación (SUA) tal y como se realiza para los patrones que cuentan con más de cinco trabajadores (o los que cuenten con 4 o menos de ellos, de manera opcional), sino que habrá de hacerse a través de un formato de pago que podrá solicitarse en la Subdelegación correspondiente al domicilio de su patrón o alguno de sus patrones según sea el caso, o bien, podrá optarse por solicitarse en la página de internet <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar> (regla, 4.3); será requisito indispensable y obligatorio el presentar en la misma el nombre completo y domicilio del patrón así como la Clave Única de Registro Poblacional (CURP), esta última sólo en caso de hacerse el trámite por internet; del trabajador doméstico, será necesario presentar su nombre completo, NSS, domicilio, salario base de cotización mensual, la CURP (en caso de hacerse el trámite por internet).

Se aclara de igual manera que, el pago de las cuotas obrero patronales debe realizarse por mes anticipado (regla 4.3), y que se tendrán que pagar más tardar el día 20 del mes calendario; en caso de que el día 20 fuera inhábil, la fecha límite se recorrería al primer día hábil inmediato posterior. El inicio de la cobertura de los seguros que este régimen ampara comenzaría el primer día del mes inmediato siguiente al pago (regla 4.4). Es obligación del patrón y del trabajador doméstico el guardar los comprobantes de cada pago que se realice (regla 6.4).

El salario mínimo de los trabajadores del hogar en México.

De acuerdo a un comunicado emitido por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) en el año 2019 el ingreso mensual de un trabajador del hogar ascendía a un monto inferior de los \$3,104.57, y que tan sólo el 44.45% de los mismos ganaban menos de un Salario Mínimo General (SMG) (CONASAMI, 2019: 2); a inicios del año 2020, de acuerdo a las cifras reportadas por el IMSS, los trabajadores domésticos afiliados al programa piloto registraron que ganan al mes en promedio \$4,708.00 (IMSS, 2020: 2). Es importante recalcar nuevamente que, menos del 1% de trabajadores del hogar se encuentran actualmente afiliados al programa.

Haciendo una comparativa con el SMG vigente en México para el año 2020, que consta de un valor de \$ 123.22 (DOF, 2019), se habla de un ingreso mensual de \$ 3,696.60. Considerando lo anterior, es de vital importancia hacer notar que existe una brecha salarial, tal como lo expone la CONASAMI, razón por la cual en mayo de 2019 esta misma Comisión propone establecer un salario mínimo diario para los trabajadores del hogar por un monto de \$248.72 (CONASAMI, 2019); en la actualidad, aún no se ha obtenido un fallo respecto a esta propuesta.

Cuando el programa piloto se lanzó al país, en el año 2019, uno de los requisitos para poder afiliarse era estar percibiendo al menos el SMG Mensual, siendo así que, si el trabajador doméstico percibe un ingreso mensual menor de \$3,696.60 no podrá ser candidato para integrarse al programa.

Cuotas a enterar: un ejemplo práctico

En el inicio de la implementación del programa piloto, el Gobierno Federal publicó a través de su portal en Internet un documento en el cual describe los antecedentes del programa, objetivo, beneficiarios, sujetos de aseguramiento, cobertura, pasos a seguir para incorporarse al mismo, requisitos, la forma de difusión y asesoría, así como una tabla en la cual se incluyen las cuotas mensuales que habría de pagarse de manera mensual al IMSS, recordando que se basan considerando el salario de trabajador, que tal como hemos mencionado en el apartado anterior, debe encontrarse entre un SMG Mensual y el equivalente al valor de veinticinco Unidades de Medida y Actualización (UMAS) (IMSS, 2019: 5) (**Cuadro 1**).

Cuadro 1: Programa piloto. Salario Base de Cotización: Salario mensual y cuotas mensuales

(Año 2019)

	Salario mensual (30 días)	Cuotas mensuales
Salario Mínimo	3,080.40	904.22
1.5 UMA	3,802.20	994.96
2.00	5,069.40	1,154.22
3.00	7,604.10	1,472.81
4.00	10,138.80	1,829.41
5.00	12,673.50	2,186.01
6.00	15,208.20	2,542.59
7.00	17,742.90	2,899.20
8.00	20,277.60	3,255.77
9.00	22,812.30	3,612.40
10.00	25,347.00	3,968.96
15.00	38,020.50	5,751.97
20.00	50,694.00	7,534.95
25.00	63,367.50	9,317.91

Fuente: IMSS (2019: 5)

Para el año 2020, se tendría que actualizar la tabla anterior de acuerdo a los lineamientos establecidos por las leyes, normas y acuerdos relacionados que se han mencionado a lo largo de este análisis; teniendo en cuenta que, para el año en curso el valor de la UMA vigente es de \$86.88 (DOF, 2020). Para ello, se considerará el uso de la calculadora de cuotas obrero patronales que el IMSS pone a disposición en su portal de internet; en ella el trabajador doméstico ingresa el mes del cual desea hacer cálculo, ahí mismo le solicitará introducir el salario mensual que gana, si trabaja en zona centro o fronteriza, y el nombre y número de patrones con los que labora así como los días que labora con cada uno durante el mes. Estos se ingresan con el fin de llegar a conocer el monto total de las cuotas que deben enterarse al IMSS, cuánto de la misma corresponde al trabajador y cuánto al empleador de acuerdo a los días laborados para él (en caso de contar con más de un empleador) (**Cuadro 2**).

Cuadro 2: Salario mensual y cuotas mensuales

(Año 2020)

	Salario mensual (30 días)	Cuotas mensuales	Cuota obrera	Cuota patronal
Salario Mínimo	3,696.60	996.31		996.31
1.5 UMA	3,909.60	1037.89	930.24	92.85
2.00	5,212.80	1,186.87	123.8	1063.07
3.00	7,819.20	1,514.46	185.71	1328.75
4.00	10,425.60	1,881.17	258.04	1623.13
5.00	13,032.00	2,247.84	330.36	1917.48
6.00	15,638.40	2,614.51	402.69	2211.82
7.00	18,244.80	2,981.19	475.01	2506.18
8.00	20,851.20	3,347.89	547.35	2800.54
9.00	23,457.60	3,714.55	619.67	3094.88
10.00	26,064.00	4,081.25	692	3389.25
15.00	39,096.00	5,914.66	1053.64	4861.02
20.00	52,128.00	7,748.08	1415.28	6332.8
25.00	65,160.00	9,581.49	1776.91	7804.58

Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS (2020), UMA y SMG actualizado a 2020.

Respecto a la integración de las cuotas mensuales de la prestaciones de seguridad social, tal como lo dicta el Acuerdo ACDO.AS2.HCT.300119/53.P.DIR y su Anexo Único en sus reglas 6.1, 6.2 y 6.3, y para cumplir con el propósito de la presente investigación se utilizará un caso hipotético en el que un trabajador del hogar se encuentre ganando el SMG (\$123.22), tenga un año de antigüedad y que se le estén dando las prestaciones mínimas de Ley, cotizando un periodo de 30 días y que cuente únicamente con un patrón (**Cuadro 3 y 4**).

Cuadro 3: Integración de prestaciones legales

(Año 2020)

Años de servicio	Días de		Prima vacacional	Factor de integración
	Aguinaldo	Vacaciones		
1	15	6	25%	1.0452

Fuente: IDC Online (2020)

Cuadro 4: Cálculo de Cuotas IMSS Mensuales

(Año 2020)

Seguro y concepto, prestaciones	Cuotas		Total
	Patrón	Trabajador	
Prima de Riesgos de Trabajo			
% Art. 73 y 196 LSS. Grupo 89, Fracc. 8913 RLSS.	0.54355%	0%	
CLASE I			
SBC	128.79		
Días cotizados	30		
Cuota a pagar	21.00	-	21.00
Seguro de Enfermedades y maternidad			
Prestación en especie - cuota fija			
Valor UMA	86.88	86.88	
% art 106 Fracc. I LSS	20.40%	-	
Importe	17.7235	-	
Días cotizados	30	30	
Cuota a pagar	531.7056	-	531.7056
Seguro de Enfermedades y maternidad			
Prestación en especie - cuota adicional			
% art 106 Fracc. II LSS	1.10%	0.40%	
SBC	128.79	128.79	
3 UMAs	260.64	260.64	
Excedente	-	-	
Días cotizados	30	30	
Cuota a pagar	-	-	-
Seguro de Enfermedades y maternidad			
Gastos médicos para pensionados y beneficiarios			
% art 25, Párrafo 2do. LSS	1.05%	0.375%	
SBC	128.79	128.79	
Días cotizados	30	30	

Cuota a pagar	40.57	14.49	55.06
Seguro de Enfermedades y maternidad			
Prestaciones en dinero			
% art 107, Fracc. I y II LSS	0.70%	0.25%	
SBC	128.79	128.79	
Días cotizados	30	30	
Cuota a pagar	27.05	9.66	36.71
Seguro de Invalidez y Vida			
Prestaciones en especie y dinero			
% art 147 LSS	1.75%	0.625%	
SBC	128.79	128.79	
Días cotizados	30	30	
Cuota a pagar	67.61	24.15	91.76
Seguro de Retiro			
% art 168 Fracc. I LSS	2.00%	0.000%	
SBC	128.79	128.79	
Días cotizados	30	30	
Cuota a pagar	77.27	-	77.27
Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez			
% art 168 Fracc. II LSS	3.150%	1.125%	
SBC	128.79	128.79	
Días cotizados	30	30	
Cuota a pagar	121.71	43.47	165.17
Seguro de Guarderías y prestaciones sociales			
Prestaciones en especie			
% art 211 y 212 LSS	1.000%	0.000%	
SBC	128.79	128.79	
Días cotizados	30	30	
Cuota a pagar	38.64	-	38.64
SUMA CUOTAS OBRERO PATRONALES A PAGAR	925.55	91.76	\$ 1,017.31

Fuente: Elaboración propia

Basada en la tabla de IDC Online (2020)

Es necesario recordar que cuando un trabajador gana el SMG, el patrón cubrirá también las cuotas que correspondan al trabajador (art.36, LSS, 2019).

Teniendo en cuenta estos datos, se observa que en el 2020, las cuotas patronales que paga un patrón por un trabajador que gana mensualmente el SMG, representan un 26.95% del salario mensual que gana el trabajador; estos porcentajes representan un gasto considerable para los patrones, llegando a considerar costoso el afiliar a sus trabajadores domésticos al seguro social.

Pese a esto, una de las facilidades que el IMSS, en conjunto con el Gobierno Federal, decidieron aplicar para que fuera más atractivo el optar por inscribir a los trabajadores a la prueba piloto es que, no será necesario darse de alta ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT), esto aplicado tanto para el trabajador como para el empleador, así como tampoco serán sujetos a pagar algún tipo de impuesto.

IV. CONCLUSIÓN, REFLEXIONES Y COMENTARIOS FINALES

La implementación de este programa piloto es, sin duda, un gran paso en la ya larga lucha de los trabajadores domésticos en su reconocimiento y validación de derechos. Es importante recalcar que, hoy en día, el trabajador doméstico se ve dependiente de la voluntad de su patrón (en caso de no llegar a un común acuerdo) para ser afiliado al IMSS hasta que se termine el periodo de prueba estipulado y se oficialice el programa como obligatorio. Los patrones, en su mayoría, no conocen las características de este derecho de sus trabajadores, ni la forma de pago o el cálculo de las cuotas, y podrían no generar un registro patronal con tal de no verse desfavorecidos monetariamente; así mismo, no están definidas las multas o sanciones que habrían de aplicarse en situaciones desfavorables para ambas partes; esto, y entre otros factores más, nos muestran bases regulatorias inestables, tanto tributarias como legales y de seguridad social, puesto que no tiene fuertemente delimitado sus alcances, bases, reglas afiliatorias, beneficios y repercusiones.

Debido a lo anterior, los trabajadores podrían verse afectados en situaciones controversiales en donde no se adjudiquen de manera justa cierta clase de responsabilidades que correspondan al patrón, o viceversa; tanto el trabajador como el patrón pueden incurrir en situaciones tributarias negativas y desleales, así como abusos de poder y confianza derivado de ambas partes involucradas.

Se tiene entonces que, este régimen de afiliación voluntaria con miras hacia el ROSS apunta a discrepancias de conveniencia para los sujetos implicados en caso de no resolverse estas interrogativas al momento de su oficialización.

REFERENCIAS

- [1]. CONASAMI, (2019). BOLETÍN No. 008/2019. Ciudad de México: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. 30 de mayo de 2019. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465966/190530_Bolet_n_008_2019_Fijacion_SMTH_Final_.pdf
- [2]. Diario Oficial de la Federación, (2019). DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 02 de Julio de 2019. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5564651&fecha=02/07/2019
- [3]. Diario Oficial de la Federación, (2019). ACUERDO ACDO.AS2.HCT.300119/53.P.DIR y su Anexo Único, relativo a las Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social. Instituto Mexicano del Seguro Social. 29 de marzo de 2019. Pp: 40 – 42. Disponible en: <https://sidof.segob.gob.mx/notas/5555623>
- [4]. Diario Oficial de la Federación, (2019). RESOLUCIÓN del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos general y profesionales que habrán de regir a partir del 1 de enero de 2020. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. 23 de diciembre de 2019. Pág. 112. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=284438&pagina=112&seccion=0
- [5]. Diario Oficial de la Federación, (2020). UNIDAD de medida y actualización. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 10 de enero de 2020. Pág. 174. Disponible en: <http://sidof.segob.gob.mx/notas/5583733>
- [6]. IDC Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral, (2020). “Factores de las cuotas y aportaciones 2020”, en *IDC Online* (en línea). México: GIN Media, (consulta: abril de 2020). Disponible en: <https://idconline.mx/seguridad-social/2020/01/06/factores-de-las-cuotas-y-aportaciones-2020>
- [7]. IMSS, (2019). PROGRAMA PILOTO: INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR. Ciudad de México: Instituto Mexicano del Seguro Social. (s.f.). Pág. 5. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/437796/PROGRAMA_PILOTO-comprimido.pdf
- [8]. IMSS, (2020). BOLETÍN No. 020/2020. Ciudad de México: Instituto Mexicano del Seguro Social. 12 de enero de 2020. Disponible en: http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/i2f_news/Boletin%20Afiliacion%20IMSS%20.pdf
- [9]. IMSS, (2020). Calculadora de cuotas obrero patronales 2019 para personas trabajadoras del hogar. En: Portal IMSS [en línea]. Disponible en: https://adodigital.imss.gob.mx/ithogar_calculadora/
- [10]. INEGI, (2019), Comunicado de prensa No. 70/20. Resultados de la Encuesta Nacional De Ocupación y Empleo, Cifras durante el Cuarto Trimestre de 2019. (en línea). Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/enoe_ie/enoe_ie2020_02.pdf
- [11]. LFT, (2019). Ley Federal del Trabajo. Art. 20. 02 de julio de 2019 (México). Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf
- [12]. LSS, (2019). Ley del Seguro Social. Art. 2. 07 de noviembre de 2019 (México). Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_del_Seguro_Social.pdf
- [13]. LSS, (2019). Ley del Seguro Social. Art. 6. 07 de noviembre de 2019 (México). Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_del_Seguro_Social.pdf
- [14]. LSS, (2019). Ley del Seguro Social. Art. 12. 07 de noviembre de 2019 (México). Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_del_Seguro_Social.pdf
- [15]. LSS, (2019). Ley del Seguro Social. Art. 36. 07 de noviembre de 2019 (México). Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_del_Seguro_Social.pdf
- [16]. OIT, (2011). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm.189). (en línea). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- [17]. OIT, (2018). Campaña de ratificación del Centenario de la OIT. (en línea). 18 de diciembre. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/campaigns/centenary-ratification/lang-es/index.htm>
- [18]. Zepeda, I., (2018). Reseña del Amparo Directo 9/2018 (Relacionado Con El Amparo Directo 8/2018). Ciudad de México: Suprema Corte de Justicia de la Nación. Disponible en: https://www.supremacorte.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2019-07/res-APD-0009-18.pdf

Adriana Bonfil Archila, et. al. "Análisis sobre la inclusión de trabajadores domésticos al Seguro Social Mexicano: Impacto económico y tributario para el trabajador y el patrón." *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, vol. 09(10), 2020, pp 45-52. Journal DOI- 10.35629/7722