

## **INICIATIVA QUE REFORMA, ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA MARCELA TORRES PEIMBERT, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN**

**María Marcela Torres Peimbert**, diputada federal del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional de la LXIV Legislatura del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, numeral 1, fracción I; 77, 78 y demás aplicables del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración de esta asamblea la presente **iniciativa con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo en el hogar remunerado**, al tenor de la siguiente:

### **Exposición de Motivos**

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas del mundo, se puede decir que tanto sus formas concretas como sociales han cambiado a lo largo del tiempo. Desde diferentes perspectivas es la historia de lo que anteriormente se denominaba servidumbre, de la división sexual del trabajo y de los espacios de género asignados a mujeres y hombres.

En México hay 2.4 millones de trabajadoras del hogar que no cuentan con los derechos laborales básicos ni seguridad social obligatoria, realizan actividades que van desde limpieza del hogar, preparación de alimento, cuidado de vivienda, limpieza de la ropa, aseo personal de los habitantes del hogar, compra, trámites, pagos y organizaciones de actividades del hogar, así como cuidado de personas dependientes.

En México, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), para el primer trimestre de 2017, habían 2 millones 480 mil 466 personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado, cifra que representa 4.8 por ciento del total de personas ocupadas. De cada 100 personas ocupadas en esta actividad 90 son mujeres. Destaca que, en ocupaciones como empleados domésticos, cuidadores de personas, lavanderos, planchadores y cocineros domésticos, la presencia de mujeres se incrementa a más de 93 mujeres de cada 100 trabajadores. En contraste, la mayor presencia de hombres se ocupan como choferes, vigilantes, porteros y jardineros, todos en casas particulares, con porcentajes superiores a 94.4 por ciento de los ocupados.

Según datos de la ENOE, 99 de cada 100 ocupados subordinados y asalariados en trabajo doméstico laboran sin un contrato escrito. De cada 10 mujeres ocupadas en trabajo doméstico remunerado, seis cumplen jornadas menores a 40 horas a la semana, en tanto que siete de cada 10 hombres en estas ocupaciones labora 40 horas o más a la semana.<sup>1</sup>

Los estudios en general dejan ver cómo el trabajo doméstico es indispensable para la reproducción de la vida humana, al tiempo que la sobrecarga de este trabajo contribuye a limitar las oportunidades de desarrollo de las mujeres en diferentes ámbitos. De la misma manera, se ha observado como el trabajo doméstico es fuente de desprestigio y discriminación, al considerarse socialmente como una actividad “natural” de las mujeres, de bajo valor y que no requiere ningún conocimiento especial para realizarse.

Internacionalmente se ha buscado el respeto de los derechos de las trabajadoras del hogar y de su acceso a las condiciones mínimas laborales como la seguridad social y jornadas de trabajo normadas, por ello, en 2011, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (número 189) y la Recomendación que lo acompaña (número 201). A fin de contar con una herramienta para combatir las condiciones de discriminación de las que han sido objeto las trabajadoras del hogar, sin embargo, México aún no ha ratificado el Convenio.

A pesar de su importancia, el trabajo del hogar actualmente es desvalorado por múltiples razones culturales, de género y económicas, lo que lo ha constituido como un trabajo informal, incrementando el nivel de vulnerabilidad y desigualdad social en detrimento de las personas que lo realizan. Aunado a esto, según Gorbán (2012) la cercanía personal entre la persona trabajadora y la empleadora desdibuja la relación laboral entre ambas, lo que la hace susceptible a la explotación, discriminación y violencia en contra de quien se emplea en esta actividad.<sup>2</sup>

Si bien la legislación laboral mexicana reconoce al trabajo del hogar remunerado incluso desde la misma Constitución, en la realidad se trata de un marco jurídico limitado y restrictivo que ha sido interpretado inadecuada e injustificadamente por las y los jueces, en contravención a las obligaciones internacionales del Estado mexicano; ello ha acarreado la violación a los derechos de dicho sector de la población laboral. El trabajo del hogar no es considerado como digno de ser remunerado por la supuesta naturaleza del servicio.

Parte del problema descansa en el hecho de que el trabajo del hogar no se valora como asunto laboral, porque físicamente se desempeña en lugares distintos a los centros tradicionales de trabajo (oficinas, fábricas, campo); es decir, este se realiza en un espacio privado: el hogar. Además, tampoco se valora como tal, posiblemente por tratarse de funciones asociadas culturalmente a las mujeres en sociedades que perpetúan estereotipos discriminatorios.

Los ejemplos más claros se reflejan en la forma en que los tribunales federales mexicanos han interpretado dicho marco jurídico. Por ejemplo, en cuanto al pago de salarios, que la propia Constitución ordena que tendrá que hacerse “en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo que se pretenda sustituir la moneda”, la justicia mexicana ha señalado:

Trabajadores domésticos. Salarios devengados y no cubiertos. El artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: “salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta ley los alimentos y habitación se estimarán equivalentes a 50 por ciento del salario que se pague en efectivo”, lo cual permite concluir que tratándose de los trabajadores domésticos, el monto de los salarios devengados y no cubiertos debe ser equivalente al numerario que recibía, sin que pueda incluirse lo relativo a habitación y alimentos, que constituye 50 por ciento restante de su salario, porque al haber disfrutado estos últimos, quedaron cubiertos.<sup>3</sup>

Asimismo, el Poder Judicial Federal, al interpretar la legislación, ha establecido distinciones hacia las personas que se dedican al trabajo del hogar para que accedan a la seguridad social, e incluso al seguro de ahorro para el retiro, a pesar de que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 14, la reconoce como un derecho irrenunciable para todas las personas, sin distinción:

Trabajadores domésticos. No existe obligación del patrón de inscribirlos al Instituto Mexicano del Seguro Social ni al Sistema de Ahorro para el Retiro. De conformidad con los numerales 13, fracción II, y 222 a 233 de la Ley del Seguro Social, se colige que no existe obligación del patrón para inscribir a un trabajador doméstico al régimen obligatorio del seguro social, ni al seguro de ahorro para el retiro, porque dicha inscripción solo puede realizarse voluntariamente y de conformidad a lo pactado por las partes.<sup>4</sup>

De la misma manera, los tribunales federales han limitado sus derechos laborales de jornadas máximas de ocho horas diarias y seis días semanales, reconocidos en el artículo 123, apartado A, fracción IV, de la Constitución; además de que han discriminado en el debido proceso a las trabajadoras del hogar (para probar que trabajaron en cierto día que a otros sectores no se les exige):

Trabajadores domésticos. Cuando reclaman el pago de la prima dominical y el patrón lo niega a ellos les corresponde probar que laboraron en domingo. La jornada de los trabajadores domésticos se rige por la regla especial prevista por el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo, que no establece límites al horario para encuadrarlo en un máximo legal semanal, sino que determina que el empleado deberá gozar de periodos de reposo durante el día para tomar alimentos y de descanso durante la noche, precisamente por la vinculación sui generis de convivencia familiar que guarda con el empleador y su familia; consecuentemente, no les es aplicable la regla general contenida en el artículo 58 de la citada legislación, que define la jornada de trabajo como el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón.<sup>5</sup>

Por tanto, la ausencia de una jornada específica conduce a establecer que cuando un trabajador doméstico reclama el pago de la prima dominical, a él corresponde probar que laboró los domingos, si el empleador lo niega.

Por lo que se refiere al pago de horas extra, el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XI, reconoce que:

Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100 por ciento más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Este imaginario sobre el trabajo doméstico tiene efectos materiales sobre las condiciones de las mujeres, tanto sobre aquellas que lo realizan dentro de sus hogares, como aquellas que se emplean en otros hogares.

Según la Encuesta Nacional de Uso de Tiempo (ENUT, 2014) casi 2 millones de hogares (un millón 987 mil 294) declaran que contratan trabajo del hogar.<sup>6</sup> En estos hogares viven 4 millones 854 mil personas que se benefician de las labores remuneradas del hogar. Por su parte, una estimación con base únicamente en la proporción de número de hijos, hijas y el estado civil de la trabajadora del hogar (ENOE, 2016) nos acerca a una cantidad de 9 millones 400 mil personas que se benefician de los ingresos percibidos por las trabajadoras del hogar.

Es decir, al menos 14.2 millones de personas en el país reciben beneficios directos del trabajo de las empleadas del hogar, lo que representa casi el 12 por ciento de la población nacional.<sup>7</sup>

A pesar de las importantes contribuciones económicas y sociales de las trabajadoras del hogar, la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis, 2010) documenta que muchas de ellas viven explotación laboral, discriminación y violencia dentro del lugar de trabajo. El 34 por ciento de las trabajadoras encuestadas reportó que no tiene acceso a los mismos alimentos que consume la familia para la que trabaja, el 19 por ciento considera que el abuso, maltrato, humillación y discriminación es uno de los principales problemas que enfrentan en su vida laboral. De igual manera, el análisis de la encuesta destaca que el acoso sexual en el lugar de trabajo es frecuente y muchas veces invisible porque sucede dentro de una residencia privada.

Según datos de la ENOE (2016) el 96 por ciento no tiene ningún tipo de contrato, la mayor parte no recibe nada más que el salario por su trabajo y el 75 por ciento gana menos de 2 salarios mínimos; menos del 25 por ciento recibe aguinaldo, y menos del 10 por ciento vacaciones con goce de sueldo. El 97 por ciento no tiene acceso a atención médica por su actividad laboral y el 30 por ciento ha reportado no contar con tiempo de descanso durante su jornada (Conapred, 2015).

El Capítulo XIII del Título Sexto 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.<sup>8</sup> 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 empleadas 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 (Conapred, 2014).

Como se observa, son comunes las actitudes discriminatorias y malos tratos en contra de las empleadas del hogar, el estado de la cobertura de derechos laborales es deficiente y la legislación actual fomenta que las condiciones laborales dependan en gran medida de la voluntad -más no de la obligación- de las personas empleadoras, generando escenarios de precariedad laboral y vulnerabilidad de derechos.

La falta de una legislación adecuada y de información sobre distintos aspectos del trabajo del hogar en México, representa un obstáculo para diseñar políticas públicas dirigidas tanto a las personas proveedoras como a las beneficiarias del trabajo del hogar, favoreciendo la condición de informalidad de este empleo y desaprovechando el costo de oportunidad de potencializar los impactos positivos dentro de los hogares que son beneficiados por esta actividad.

En junio de 2011, se aprobó el Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las y los trabajadores domésticos, en el que se establecen los derechos de las personas que realizan trabajos domésticos de manera profesional y las obligaciones correlativas de las autoridades de los Estados.

Asimismo, dicha organización adoptó su Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, en la que se establecen disposiciones complementarias que explican a mayor profundidad las obligaciones del Convenio 189 y que auxilia a los gobiernos en una mejor implementación, por lo que ambos documentos deben ser considerados en conjunto.

Dentro de los puntos relevantes de dicho Convenio destacan los referentes a adoptar medidas para garantizar la protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras del hogar; garantizar condiciones de empleo equitativas y de trabajo decente; asegurar que sean informadas sobre sus condiciones de empleo adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia mediante contratos escritos; garantizar que se beneficien de un régimen de salario mínimo y el disfrute de la seguridad social al igual que cualquier trabajador o trabajadora.

A raíz de la conmemoración del Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, el pasado 30 de marzo de 2017, se renovaron votos y voluntades por los derechos laborales de las trabajadoras y se instaló la Mesa Interinstitucional para la ratificación del Convenio 189 de la OIT. Dicha mesa estuvo conformada por senadoras y senadores de diferentes partidos políticos, la Unidad de Género del Senado, la STPS, Inmujeres, Conapred, SRE, IMSS, SHCP, el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar (Sinactraho), la Organización Hogar Justo Hogar, el Instituto de Liderazgo *Simone de Beauvoir* (ILSB), ONUMujeres y OIT como observadores. De esta Mesa se derivó un grupo conformado por los equipos técnicos de los y las senadores participantes, el Conapred y el ILSB, cuya finalidad fue crear la iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Con la presente iniciativa se plantean los siguientes objetivos:

Armonizar los derechos laborales de los trabajadores del hogar remunerados con básicos de los trabajadores en general, establecidos en la Ley Federal del trabajo. Así como con las correspondientes del Convenio 189 de la OIT.

Se define a la trabajadora del hogar, como toda persona que de manera remunerada realice actividades de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar en el marco de una relación laboral y no lucrativa que no importe para el patrón beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley.

Se establecen tres modalidades: las personas que trabajan para un patrón y residen en el domicilio, o lo que comúnmente se le ha denominado “de planta”; las personas que trabajan para un patrón y no residen en el domicilio o “de entrada por salida”; y de las personas trabajadoras del hogar que trabajan para diferentes patrones y no residen en el domicilio de ninguno de ellos.

Prohibir la contratación de personas menores de 15 años, tratándose de adolescentes mayores de 15 años y menores de 18 años, diversas obligaciones para el patrón, como jornadas que no excedan seis horas diarias y 36 horas semanales, así como garantizar que puedan seguir estudiando, que no realicen actividades peligrosas o insalubres, que reciban su pago oportuno y las prestaciones social correspondientes.

Se establece que el trabajo del hogar deberá fijarse mediante un contrato escrito, de acuerdo con el artículo 24 de la ley, que además incluya como mínimo: dirección del lugar de trabajo habitual; fecha de inicio, duración y término; tipo de trabajo a realizar, remuneración y periodicidad de los pagos; horas de trabajo; pago de vacaciones, periodos de descanso diario y semanal, entre otros. Así como, la obligación del patrón de registrar el contrato ante la autoridad laboral correspondiente.

Se establece la prohibición de solicitar certificado de no gravidez y del despido por embarazo. Además de la prohibición de la discriminación y cualquier trato que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras de hogar.

Se establece que la jornada máxima de trabajo para trabajo remunerado en el hogar se establecerá entre el patrón y trabajador, en términos de lo dispuesto en el artículo 61 de la ley. En el mismo sentido se regulan las horas extras.

La retribución en especie que corresponde a los alimentos y la habitación se estimaran como el equivalente al 30 por ciento del salario que se pague en efectivo.

En caso de ser aprobada la presente iniciativa, las personas trabajadoras del hogar contarán con las prestaciones establecidas en esta ley, tales como: vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, acceso a seguridad social y aguinaldo.

Se establece que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos creará una Comisión Consultiva Especial que le auxilie para determinar los salarios profesionales de las personas trabajadoras del hogar; mismos que deberán garantizar el salario base de cotización que requiere el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los días de descanso obligatorio y las vacaciones se determinarán de acuerdo con las disposiciones previstas en el Título Tercero de la presente Ley.

Lo anterior, recuperar la dignidad de los trabajadores del hogar y armonizar sus derechos con los de los trabajadores en general.

Por lo antes expuesto y fundado, la suscrita legisladora, somete a su consideración la siguiente:

## **Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de trabajadoras del hogar**

**Artículo Único. Se reforman** : la fracción I del artículo 5; la fracción IV del artículo 49; la denominación del Capítulo XIII del Título Sexto; el primer párrafo del artículo 331; el párrafo primero del artículo 332; el artículo 333; el artículo 334; el artículo 335; el primer párrafo del artículo 336; el párrafo primero y las fracciones I, II y III del artículo 338; el artículo 342; el artículo 343; la fracción II del artículo 542; **se adicionan** : las fracciones I, II y III al artículo 331; un artículo 331 Bis; un artículo 331 Ter; un artículo 331 Quater; un párrafo segundo al artículo 333; un párrafo segundo al artículo 334; un artículo 334 Bis; un segundo párrafo al artículo 335, un artículo 336 Bis; un párrafo segundo al artículo 341; un segundo y tercer párrafo al artículo 542 y **se deroga** : el artículo 340; todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

### **Artículo 5. ...**

I. Trabajos para **personas** menores de quince años;

II. a XIII. ...

...

### **Artículo 49. ...**

I. a III. ...

**IV. En el Trabajo del hogar; y**

V. ...

### **Capítulo XIII**

#### **Trabajadores del Hogar Remunerados**

**Artículo 331. Para efectos del presente capítulo, la Persona Trabajadora del Hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar en el marco de una relación laboral que no aporte para el patrón beneficio económico directo, conforme a las disposiciones establecidas en esta ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:**

**I. Personas trabajadoras del hogar que trabajan para un patrón y residen en el domicilio donde realicen sus actividades;**

**II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para un patrón y que no residan en el domicilio donde realizan sus actividades;**

**III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes patrones y que no residan en el domicilio de ninguno de ellos.**

**Artículo 331 Bis. Queda prohibida la contratación para el trabajo del hogar de personas menores de 15 años de edad.**

**Tratándose de personas mayores de 15 años y menores de 18 años, para su contratación el patrón deberá:**

- I. Fijar jornadas laborales diurnas que no excedan, bajo ninguna circunstancia, seis horas diarias y treinta y seis horas semanales;**
- II. Establecer las condiciones para garantizar la compatibilidad de sus labores con la realización sus estudios;**
- III. Evitar exponerlos a la realización de actividades peligrosas o insalubres, y**
- IV. Garantizar el pago oportuno de los salarios y prestaciones establecidas en la ley.**

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

**Artículo 331 Ter. El trabajo del hogar deberá formalizarse mediante contrato escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la presente ley, deberá contener como mínimo:**

- I. El nombre y apellidos del patrón y de la persona trabajadora del hogar;**
- II. La dirección del lugar de trabajo habitual;**
- III. La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un periodo específico, su duración;**
- IV. El tipo de trabajo por realizar;**
- V. La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;**
- VI. Las horas de trabajo;**
- VII. Las vacaciones anuales pagadas y los periodos de descanso diario y semanal;**
- VIII. El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;**
- IX. El periodo de prueba, cuando proceda;**
- X. Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo; y**
- XI. La demás que se consideren necesarias, sin contravenir las disposiciones de la ley.**

**El patrón estará obligado a registrar, ante la autoridad laboral competente, el contrato que celebre con la persona trabajadora del hogar. El contrato de trabajo se establecerá sin distinción de condiciones, al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes.**

**Artículo 331 Quater. Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar. No podrá despedirse a una persona trabajadora del hogar embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá injustificado.**

**Queda prohibido todo tipo de discriminación, 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, 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.**

**Artículo 332. No se considera persona trabajadora del hogar y en consecuencia quedan sujetas a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:**

I. ...

II. ...

**Artículo 333. Las personas trabajadoras del hogar que residan en el domicilio donde realicen sus actividades deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.**

**La jornada máxima diaria se establecerá de común acuerdo entre el patrón y el trabajador en términos de lo establece el artículo 61 de la presente ley. Los periodos durante los cuales las personas trabajadoras del hogar excedan su jornada, deberán considerarse como horas extras, conforme a lo dispuesto en los artículos 58 a 68 del presente ordenamiento.**

**Artículo 334. La retribución de las personas trabajadoras del hogar que trabajan para un solo patrón y que residan en el domicilio donde realizan sus actividades comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y la habitación se estimarán como el equivalente al 30 por ciento del salario que se pague en efectivo.**

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

**Artículo 334 Bis. Las personas trabajadoras del hogar contarán con las siguientes prestaciones conforme a las disposiciones de la presente Ley:**

**I. Prima vacacional;**

**II. Pago de días de descanso;**

**III. Acceso a la seguridad social;**

**IV. Aguinaldo; y**

**V. Cualquier otra prestación que se pudiera pactar entre las partes.**

**Artículo 335. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijara los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a las personas trabajadoras del hogar. Para su determinación se deberá observar lo dispuesto en el Capítulo V, del Título Tercero de la presente Ley.**

**La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, creará una Comisión Consultiva Especial que le auxilie para determinar dichos los salarios profesionales, mismos que deberán garantizar a las personas trabajadoras del hogar, el salario base de cotización que requiere el Instituto Mexicano del Seguro Social.**



**Artículo 336.** Las personas trabajadoras del hogar, tendrán derecho a los días de descanso obligatorio de acuerdo con las disposiciones previstas en el Capítulo III, días de descanso, del Título Tercero de la presente Ley.

**Artículo 336 Bis.** Las vacaciones que se otorguen a las personas trabajadoras del hogar, se regirán por lo dispuesto en el Capítulo IV vacaciones, del Título Tercero de la presente Ley.

**Artículo 338.** Además de las obligaciones a que se refiere el artículo 337, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

- I. Pagar a las **personas trabajadoras del hogar** el salario que le corresponda hasta por un mes;
- II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hacen cargo **de las personas trabajadoras del hogar** algún servicio asistencial **o de salud pública** ; y
- III. Si la enfermedad es crónica y **la persona trabajadora del hogar** ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún **servicio asistencial o de salud pública** .

**Artículo 340.** Se deroga.

**Artículo 341.** ...

Además, se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas disposiciones que correspondan, establecidas en el Capítulo IV de la rescisión de las relaciones de trabajo, del Título Segundo de las relaciones Individuales de Trabajo de la presente Ley.

**Artículo 342.** Las personas trabajadoras del hogar podrán dar por terminada, en cualquier tiempo, la relación de trabajo, dando aviso **al patrón** con ocho días de anticipación a dicha terminación.

**Artículo 343.** El patrón podrá dar por terminada dentro de los treinta 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 de conformidad con **lo dispuesto en los** artículos 49 y 50 de la presente Ley.

**Artículo 542.** ...

- I. ...
- II. Inspeccionar periódicamente las empresas, **los hogares** y establecimientos.

En el caso de la inspección en hogares, ésta se realizará con el debido respeto a la privacidad y con base en lo establecido en los protocolos que se emitan con tal finalidad.

Además, se realizará con especial atención tratándose de personas trabajadoras el hogar migrantes, así como personas trabajadoras menores de 18 años.

**Transitorios**

**Primero.** El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá, a partir de la publicación del presente Decreto, un término de 180 días a fin de actualizar la normatividad y de establecer los protocolos de inspección correspondientes.

## Notas

1 [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/domestico2017\\_Nal.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/domestico2017_Nal.pdf)

2 El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales. Serie de proyectos de investigación. Centro de Investigaciones Sociales. Circulación de información y representaciones del trabajo en el servicio doméstico. Débora Gorbán, (Conicet-UNGS) y Ania Tizziani (Conicet-UNGS).

3 Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Amparo directo 5016/89, María del Carmen Lira Romero, tesis aislada en materia laboral, 25 de septiembre de 1989, octava época, Tribunales Colegiados de Circuito, en Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo IV, segunda parte-1 de julio a diciembre de 1989; unanimidad de votos, ponente María del Rosario Mota Cienfuegos, Secretaria: Idalia Peña Cristo.

4 El artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”.

5 Décimo Tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, Amparo directo 5753/2005, Anita Galicia Bautista, tesis aislada en materia laboral, 14 de abril de 2005, novena época, Tribunales Colegiados de Circuito, en Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo XXII, julio de 2005; unanimidad de votos, ponente Héctor Landa Razo; Secretaria: Griselda Lupita Reyes Larrauri.

6 Sin embargo, el 33.6 por ciento de los hogares encuestados no respondió esta pregunta en dicha encuesta.

7 Esta cifra incluye a las personas que habitan los hogares que en la ENUT declararon contratar empleada del hogar, así como a las propias trabajadoras, sus parejas hijas e hijos. No incluye a otros integrantes de las familias que puedan vivir en el mismo hogar de la trabajadora ni a la familia extendida. Tampoco a los hogares que no hayan declarado contratar trabajo del hogar, aunque así sea.

8 El contenido de este capítulo contraviene los artículos 1 y 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El artículo 123, apartado A, reconoce plenos derechos laborales y de seguridad social para los y las trabajadoras del hogar, mientras que el artículo 1o. establece la jerarquía constitucional a los tratados internacionales de derechos humanos firmados por México que tienen como principio la igualdad y no discriminación.

Dado en el salón de sesiones del Palacio Legislativo de San Lázaro, a los 11 días de septiembre de 2017.

Diputada María Marcela Torres Peimbert (rúbrica)