

## **INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES FEDERAL DEL TRABAJO, Y DEL SEGURO SOCIAL, A CARGO DE LA DIPUTADA MARY CARMEN BERNAL MARTÍNEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PT**

La suscrita, Mary Carmen Bernal Martínez, integrante del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo en la LXIV Legislatura del 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, numeral 1, y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía iniciativa con proyecto de decreto que reforma los artículos 146, 331 y 334, y adiciona los artículos 335 Bis, 336 Bis, 336 Ter, las fracciones IV a VII del artículo 337, y el artículo 343 Bis de la Ley Federal del Trabajo; y adiciona la fracción IV del artículo 12 y deroga la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social, al tenor de la siguiente

### **Exposición de Motivos**

Conforme a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores domésticos son las personas del género femenino o masculino que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás actividades propias del hogar; siendo un sector que sigue constituyendo un empleo informal, encontrándose dentro de los grupos de trabajadores más vulnerables.

Por lo que ve a las remuneraciones de los trabajadores domésticos, los diversos estudios han revelado que se encuentran en los más bajos del mercado laboral, sin que haya una protección de su salario y sin que tampoco cuenten con el derecho a la seguridad social.

Debido a las características particulares del sector, el trabajo se realiza en los hogares, los trabajadores a menudo tienen más de un empleador, bajas tasas de contratos formales de empleo, etcétera, por lo que las protecciones a los trabajadores domésticos están plagados de desafíos.

Estimaciones de la OIT establecen que globalmente, sólo 10 por ciento de los trabajadores domésticos disfruta de protecciones laborales equivalentes a las que disfrutaban otros trabajadores. De los trabajadores domésticos, 90 por ciento está legalmente excluido de los sistemas de seguridad social. Las trabajadoras domésticas migrantes enfrentan una discriminación aún mayor que la que experimentan las trabajadoras domésticas en general.

Aproximadamente 14 por ciento de los países cuyos sistemas de seguridad social ofrecen algún tipo de cobertura para los trabajadores domésticos no otorgan los mismos derechos a los trabajadores domésticos migrantes.

Derivado de las múltiples desventajas, desigualdades, abusos y atropellos que surgen los trabajadores del hogar, la Organización Internacional del Trabajo emitió el Convenio 189 y la recomendación 201, adoptados en la conferencia general el 16 de junio de 2011.

Estos instrumentos legales fueron estructurados sobre la premisa fundamental de que los trabajadores domésticos o del hogar no son ni sirvientes, ni miembros de la familia, ni trabajadores de segunda clase. Tanto el Convenio número 189 y la Recomendación número 201, sientan la base normativa para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de decenas de millones de personas empleadas en una actividad laboral que desde siempre ha sido subvalorada y realizada tradicionalmente por mujeres.

La adopción del convenio y la recomendación marca un momento histórico, ya que por primera vez se dispone de instrumentos laborales internacionales aplicables a un segmento de la fuerza de trabajo mundial que esta? ocupado esencialmente en el sector informal.

Se ha reconocido así debidamente el valor social y económico del trabajo doméstico. Estos instrumentos son los fundamentos jurídicos que permitirán asegurar que las trabajadoras y los trabajadores domésticos disfruten del respeto y de los derechos que los trabajadores de la economía formal han conquistado en el curso de muchos decenios de movilización social.

El Convenio número 189 garantiza la protección laboral mínima que deben tener los trabajadores domésticos, a la par con las demás categorías de trabajadores, y deja un margen de flexibilidad considerable para su aplicación. La recomendación número 201 aporta orientaciones prácticas y útiles sobre la forma de dar efecto a las obligaciones plasmadas en el Convenio número 189, que complementa.

En México siguen pendientes la ratificación y adopción del “Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, identificado con el número 189, lo que deviene en que en el país se sigan cometiendo actos de discriminación y desigualdad contra los trabajadores del hogar o domésticos.

De acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del primer trimestre de 2018,<sup>1</sup> en el país hay 2 millones 300 mil trabajadores domésticos, lo que representa 4.8 por ciento de la población total ocupada; de cada 100 trabajadores domésticos, 92 son mujeres.

Asimismo, conforme a los datos del Instituto, 7 de cada 10 trabajadores domésticos no cuentan con el derecho básico a la seguridad social, lo que incluye el acceso a las instituciones de salud, cotización al Infonavit para adquirir una vivienda y al sistema de ahorro para el retiro.

Conforme a la jornada laboral de los trabajadores domésticos, 59.5 por ciento de las mujeres cumplen horarios menores a 40 horas a la semana, mientras que 38.6 labora más de 40 horas semanales; en el caso de los hombres, 7 de cada 10 laboran más de 40 horas la semana.

De acuerdo con la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred),<sup>2</sup> 36 por ciento de las trabajadoras domésticas comenzó sus labores siendo menores de edad, una de cada cinco (21 por ciento) lo hizo entre los 10 y los 15 años, lo cual conforme a la legislación laboral vigente en el país es ilegal.

De los trabajadores domésticos, 81 por ciento se emplea por cuestiones de necesidad económica y factores asociados a la marginación y pobreza. Asimismo, 99 por ciento de los trabajadores domésticos carece de un contrato laboral en el que establezcan los derechos, condiciones y obligaciones que tendrán momento de realizar sus labores.

De acuerdo con la Conapred, las condiciones que las trabajadoras del hogar enfrentan en el empleo son difíciles. Nuestras leyes permiten que trabajen jornadas hasta de doce horas sin derechos laborales ni seguridad social, sin contrato, sin garantías de pensión y sin posibilidad de ahorro, entre otras privaciones.

La anterior situación interactúa además con la diversidad de arreglos laborales, ya sea de planta, por días, por horas o eventuales. Ante la ausencia de normas que garanticen sus derechos, los trabajadores del hogar se encuentran en una grave situación de vulnerabilidad, aunando a los actos discriminatorios y de violencia que sufren.

Derivado de las anteriores situaciones, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, A través de su Segunda Sala, declaró discriminatorio excluir a los trabajadores domésticos del régimen obligatoria del Instituto Mexicano del Seguro social, ello al resolver el juicio de amparo directo número 9/2018, en la cual en lo medular estableció lo siguiente:

(...) determinando que es inconstitucional que los patrones no estén obligados a inscribir a las empleadas domésticas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

No hay razón constitucionalmente válida por la cual las Leyes Federal del Trabajo, y del IMSS excluyan el trabajo doméstico del régimen obligatorio de seguridad social, lo cual provoca una discriminación injusta contra dichas trabajadoras.

Dejar fuera el trabajo doméstico del régimen obligatorio del IMSS afecta de manera desproporcionada a la mujer, pues estadísticamente la labor del hogar es realizada preponderantemente por ellas (9 de cada 10 empleados del hogar son mujeres, según el Inegi).

El trabajo doméstico ha sido tradicionalmente objeto de condiciones inadecuadas, extensas jornadas y bajos salarios, expuesto a condiciones que están lejos del concepto de trabajo digno.

Tal tratamiento impide al trabajador doméstico la oportunidad de un acceso real a prestaciones sociales que les permitan encontrarse protegidos contra circunstancias e imprevistos que afecten sus medios de subsistencia e ingresos, así como poder generar un proyecto de vida en condiciones igualitarias.

Por ello se concedió el amparo, entre otros aspectos, para hacer del conocimiento del IMSS esa situación discriminatoria y ordenar que dentro de un plazo prudente (primer semestre de 2019), implemente un “programa piloto” que tenga como fin diseñar y ejecutar un régimen especial de seguridad social para las trabajadoras del hogar que a su vez entregue las facilidades administrativas necesarias que permitan cumplir de manera sencilla y clara las obligaciones patronales.

Es decir, el régimen social propuesto debe tomar en cuenta las particularidades del trabajo doméstico, como lo es que en algunos casos tenga más de un patrón y que las relaciones laborales usualmente no están establecidas mediante un contrato de trabajo. El régimen especial debe resultar de fácil implementación para los patrones (que en su mayoría son amas de casa o padres de familia) y no puede ser de carácter voluntario, sino obligatorio. Asimismo, se deberá explorar la posibilidad de facilitar la incorporación al nuevo régimen especial, excusando a los patrones de encontrarse inscritos ante el SAT.

La finalidad de los anteriores lineamientos consiste en que en un plazo no mayor a 18 meses a partir de la implementación del referido programa piloto, el IMSS se encuentre en posibilidades de proponer al Congreso de la Unión, las adecuaciones legales necesarias para la incorporación formal del nuevo sistema especial de seguridad social para las trabajadoras del hogar, y en ese sentido, en un plazo no mayor de 3 años, se logre obtener la seguridad social, efectiva, robusta y suficiente a la totalidad de las empleadas domésticas en el país.

Si bien la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sienta un importante precedente en la protección de los derechos de los trabajadores domésticos, al establecer la inconstitucionalidad de no contar con el acceso al derecho de la seguridad social, menos verdadero, resulta el hecho de que sólo se atienda una arista de la problemática de los trabajadores domésticos.

Por ello, la presente iniciativa, en sintonía como lo resuelto por la Corte, propone la adición de la fracción V del artículo 12 y la derogación de la fracción II del numeral 13, ambos de la Ley del Seguro Social, a efecto de que los trabajadores domésticos sean asegurados conforme al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro y no se dejé al arbitrio de los patrones dicha inscripción.

Asimismo, la presente iniciativa propone la reforma de los artículos 146, 331 y 334, y la adición de los artículos 335 Bis, 336 Bis y 336 Ter, así como de las fracciones IV a VII del artículo 337, y el artículo 343 Bis de la Ley

Federal del Trabajo, para garantizar mejores condiciones laborales de los trabajadores domésticos, ello de conformidad con lo establecido en el acuerdo 189 de la OIT y a la recomendación número 206.

Se propone que los patrones estarán obligados a cubrir las aportaciones del Fondo Nacional de la Vivienda, con lo cual se garantiza el derecho de los trabajadores del hogar a que se les proporcione una vivienda digna.

Asimismo, se clarifica que el término “trabajador doméstico” se refiere tanto a las personas del género femenino como masculino, que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia, ya sea de manera permanente, esporádica u ocasional, para un solo patrón o múltiples empleadores.

Respecto a la duración de las jornadas laborales de los trabajadores domésticos, por primera vez se establece que las mismas deberán de ser conforme al resto de los trabajadores, las cuales están establecidas en la Ley Federal del Trabajo, es decir, una jornada diurna comprendida entre las seis y las veinte horas; una nocturna, comprendida entre las veinte y las seis horas; y una mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, será jornada nocturna.

La duración máxima de la jornada será ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta; estableciéndose que podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, retribuyéndose con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario deberán de pagarse con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

La presente iniciativa considera por primera vez en la historia de México, que los trabajadores domésticos gozarán de libertad de asociación y libertad sindical, entendiéndose como el derecho habilitante que permite la participación efectiva de los actores no estatales en la política económica y social, y que constituye el núcleo de la democracia y del estado de derecho. Por consiguiente, garantizar la participación y la representación de los trabajadores es esencial para asegurar el funcionamiento eficaz, no solo de los mercados de trabajo, sino también de las estructuras generales de gobernanza a escala nacional.

La negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, a fin de a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.<sup>3</sup>

También se propone que la relación entre el patrón y los trabajadores domésticos, deberá formalizarse mediante contrato por escrito, el cual deberá de contener, cuando menos los siguientes requisitos:

1. Nombre del empleador y del trabajador, así como sus direcciones respectivas;
2. La dirección del lugar o los lugares en los que prestará el trabajo.
3. La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un periodo específico, su duración;
4. El tipo de trabajo por realizar;
5. La remuneración que no deberá ser inferior a la establecida por la ley y la periodicidad de los pagos;

6. Las horas de trabajo;
7. Las vacaciones anuales pagadas y los periodos de descanso diarios y semanales;
8. El suministro de alimentos y alojamiento, cuando así proceda;
9. Las condiciones del trabajo.
10. La causas de la terminación de la relación de trabajo.

Asimismo, se establece que cuando el trabajador doméstico sea un migrante, la oferta de trabajo deberá de realizar mediante escrito y con los requisitos anteriormente señalados.

La presente iniciativa también pretende que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sea la encargada de registrar, vigilar, revisar, determinar las condiciones de funcionamiento y, en su caso, sancionar a las empresas privadas o agencias que ofrezcan los servicios de los trabajadores domésticos, siendo obligación de aquéllas inscribirse ante dicha secretaría.

Asimismo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social recibirá las quejas contra las empresas privadas o agencias por las violaciones cometidas en agravio de los trabajadores domésticos.

Con base en lo expuesto, y con fundamento en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, me permito someter a consideración del Congreso de la Unión la siguiente iniciativa con proyecto de

**Decreto que reforma los artículos 146, 331 y 334, y adiciona los artículos 335 Bis, 336 Bis, 336 Ter, las fracciones IV a VII del artículo 337, y el artículo 343 Bis de la Ley Federal del Trabajo; y adiciona la fracción IV del artículo 12 y deroga la II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social**

**Primero.** Se **reforman** los artículos 146, 331 y 334, y se adicionan los artículos 335 Bis, 336 Bis, 336 Ter, las fracciones IV a VII del artículo 337, y el artículo 343 Bis de la Ley Federal del Trabajo, para quedar de la manera siguiente:

**Artículo 146.** Los patrones **estarán** obligados a pagar las aportaciones a que se refiere el artículo 136 de esta ley por lo que toca a los trabajadores domésticos.

**Artículo 331.** Trabajadores domésticos son **las personas de género femenino o género masculino**, que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia, **ya sea de manera permanente, esporádica u ocasional, para un solo patrón o múltiples empleadores.**

**Artículo 334.** 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 **40 por ciento** del salario que se pague en efectivo.

**Artículo 335.** (...)

**Artículo 335 Bis.** Las jornadas de los trabajadores domésticos será conforme lo establecen los numerales **60 y 61; en caso de excederse, deberán de pagarse las horas extraordinarias en términos de los artículos 66 y 67.**

**Artículo 336. (...)**

**Artículo 336 Bis. Los trabajadores domésticos tendrán los derechos siguientes:**

- I. A la libertad de asociación y la libertad sindical;**
- II. A la negociación colectiva;**
- III. Al pago de un salario justo y digno;**
- IV. A gozar de un periodo vacacional en los términos fijados en esta ley.**

**El tiempo dedicado por los trabajadores domésticos al acompañamiento de los miembros del hogar durante las vacaciones no se debería contabilizar como periodo de vacaciones anuales pagadas de estos trabajadores.**

**Artículo 336 Ter. La relación entre el patrón y los trabajadores domésticos deberá formalizarse mediante contrato por escrito, el cual deberá de contener, cuando menos los siguientes requisitos:**

- 1. Nombre del empleador y del trabajador, así como sus direcciones respectivas;**
- 2. La dirección del lugar o los lugares en los que prestará el trabajo.**
- 3. La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un periodo específico, su duración;**
- 4. El tipo de trabajo por realizar;**
- 5. La remuneración, que no deberá ser inferior a la establecida en la ley, y la periodicidad de los pagos;**
- 6. Las horas de trabajo;**
- 7. Las vacaciones anuales pagadas y los periodos de descanso diarios y semanales;**
- 8. El suministro de alimentos y alojamiento, cuando así proceda;**
- 9. Las condiciones del trabajo; y**
- 10. La causas de la terminación de la relación de trabajo.**

**Cuando el trabajador doméstico sea un migrante, la oferta de trabajo deberá de realizar mediante escrito y con los requisitos anteriores.**

**Artículo 337. (...)**

- I. a III. (...)**
- IV. Inscribir a los trabajadores domésticos en el Instituto Mexicano del Seguro Social.**
- V. Abstenerse de contratar a menores de 18 años.**

**VI. Abstenerse de realizar actos inhumanos o discriminatorios, así como acoso, violencia o abuso.**

**VII. Proporcionar a los trabajadores domésticos las herramientas u equipo necesarios para la realización de sus tareas.**

**Artículo 343. (...)**

**Artículo 343 Bis. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, será la encargada de registrar, vigilar, revisar, determinar las condiciones de funcionamiento y, en su caso, sancionar a las empresas privadas o agencias que ofrezcan los servicios de los trabajadores domésticos, siendo obligación de aquéllas inscribirse ante dicha secretaría.**

**Asimismo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, recibirá las quejas en contra de las empresas privadas o agencias, por las violaciones cometidas en contra de los trabajadores domésticos.**

**Segundo.** Se **adiciona** la fracción IV del artículo 12 y se deroga la II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social, para quedar de la manera siguiente:

**Artículo 12.** Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio

I. a III. (...)

**IV. Los trabajadores domésticos .**

**Artículo 13.** Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio

I. (...)

**II. Derogada ;**

III. a V. (...)

**Transitorios**

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

**Segundo.** Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente decreto.

**Notas**

1 [http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/eno\\_e\\_ie/enoe\\_ie2018\\_08.pdf](http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/eno_e_ie/enoe_ie2018_08.pdf)

2 [https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20TH\(1\).pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20TH(1).pdf)

3 Artículo 2 del Convenio sobre la Negociación Colectiva, número 154 de la Organización Internacional del Trabajo.

Ciudad de México, a 28 de febrero de 2019.

Diputada Mary Carmen Bernal Martínez (rúbrica)

S I L