

07 NOV 2017 SE TURNÓ A LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, PRIMERA

28
PMA

Los que suscriben, Senadoras y Senadores de la República de la LXIII Legislatura, del Congreso de la Unión, en ejercicio de la facultad conferida en la fracción II del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de los artículos 8, numeral 1, fracción I, 164 y 169 del Reglamento del Senado de la República, sometemos a la consideración del Pleno de esta H. Asamblea, 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**, 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 alimentos, cuidado de vivienda, limpieza de la ropa, aseo personal de las personas del hogar, compra, trámites, pagos y organización 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, hay 2 480 466 personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado, cifra que representa 4.8% 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% 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, 6 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.¹

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 cómo 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.

¹ http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/domestico2017_Nal.pdf

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 Gorban (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.*²

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.

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).

Parte del problema descansa en el hecho de que el trabajo del hogar no se valora como un asunto laboral, porque físicamente se desempeña en lugares distintos a los centros tradicionales de trabajo (oficinas, fábricas, campo); es decir, éste 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 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% 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% restante de su salario, porque al haber disfrutado estos últimos, quedaron cubiertos.³

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, julio a diciembre de 1989; unanimidad de votos, ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos; secretaria: Idalia Peña Cristo

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 Culturales¹⁴ 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 sólo puede realizarse voluntariamente y de conformidad a lo pactado por las partes.⁴

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):

⁴ El artículo 9º 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".

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.⁵

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 extras, el artículo 123, apartado A, fracción XI, constitucional reconoce que:

Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% 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.

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.

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 (1, 987,294) declaran que contratan trabajo del hogar.⁶ 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 beneficiarían 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% de la población nacional.⁷

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% de las trabajadoras encuestadas reportó que no tiene acceso a los mismos alimentos que consume la familia para la que trabaja, el 19% 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.

⁶ Sin embargo, el 33.6% 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 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.

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

El Capítulo XIII 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.⁸ 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, 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.

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 seguridad social para los y las trabajadoras del hogar, mientras que el Artículo 1 establece la jerarquía Constitucional a los tratados internacionales de derechos humanos firmados por México que tienen como principio la igualdad y no discriminación.

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 Organización Internacional del Trabajo (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 de forma 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, 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 está conformada por senadoras y senadores de diferentes partidos políticos, la Unidad de Género del Senado, la STPS, Inmujeres, Conapred, SRE, IMSS, SHCP, Segob, CNDH, el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), la organización Hogar Justo Hogar, el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB), ONU Mujeres y OIT como observadores. De esta Mesa se derivó un grupo conformado por los equipos técnicos de las y los senadoras participantes, el Conapred y el ILSB, cuya finalidad es la Iniciativa que reforma adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Con la presente se plantea los siguientes objetivos:

- 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 (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 ellas.

- Prohibir la contratación de personas menores de 15 años, tratándose de adolescentes mayores de 15 años el patrón deberá fijar jornadas que no excedan seis horas diarias y 36 horas semanales, así como evitar la contratación de personas adolescentes mayores de 15 años que no hayan concluido cuando menos la educación secundaria.
- Se establece que el trabajo del hogar deberá fijarse mediante un contrato escrito, que incluya como mínimo: dirección del lugar de trabajo habitual; fecha de inicio, duración y termino; tipo de trabajo a realizar, remuneración y periodicidad de los pagos; horas de trabajo; pago de vacaciones, periodos de descanso diario y semanal, según sea el caso, suministro de alimentos y alojamiento, cuando procedan.
- Se dota a las personas trabajadoras migrantes de protección y seguridad a no ser discriminados, así como las mismas condiciones de trabajo que las nacionales. Garantizando condiciones de vivienda decorosa e higiénica, atención médica, contrato de trabajo, de acuerdo con los artículos 28 y 28 A de la Ley Federal del Trabajo.
- Para las personas trabajadoras del hogar que residan en el domicilio, las jornadas de trabajo no podrán exceder de 8 horas diarias y cuando excedan deberán de considerarse como horas extras.
- En caso de ser aprobada la presente Iniciativa, las personas trabajadoras del hogar contarán con las las prestaciones establecidas en esta ley tales como:: vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, acceso a seguridad social, aguinaldo.

Por lo antes expuesto, las suscritas, sometemos 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 reforma la fracción I del artículo 5; la fracción IV del artículo 49; el artículo 331; el párrafo primero, las fracciones II y III del artículo 332; el artículo 333; el artículo 334; el artículo 335; el primer párrafo del artículo 336; el párrafo primero, las fracciones I, II y III del artículo 338; el artículo 339; 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 párrafo segundo al artículo 333, un párrafo primero y segundo, recorriéndose el primero actual para convertirse en tercero y se adiciona un párrafo cuarto al artículo 334; un artículo 334 bis; un párrafo tercero, cuarto y quinto al artículo 336; un artículo 336 Bis; un artículo 337 Bis; un párrafo segundo y tercero 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 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

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

Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I a III...

IV. En el trabajo del hogar; y

V...

Artículo 331.- 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 importe para el patrón beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para un patrón y residan en el domicilio donde realice sus actividades.**
- II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para un patrón y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.**
- III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes patrones y que no residan en el domicilio de ninguno de ellas.**

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

Tratándose de adolescentes mayores de 15 años, para su contratación el patrón deberá:

- I. Solicitar certificado médico expedido por una institución de salud pública por lo menos dos veces al año.**
- II. Fijar jornadas laborales que no excedan, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales.**

- III. Evitar la contratación de personas adolescentes mayores de quince años que no hayan concluido cuando menos la educación secundaria, a excepción de que el patrón se haga cargo de que finalice la misma.

En ningún caso se podrá contratar a adolescentes que presten sus servicios para un solo patrón y residan en el domicilio donde realicen sus actividades.

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

Artículo 331 Ter.- El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato escrito o verbal de trabajo, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluya 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 período 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 períodos de descanso diario y semanal;

- VIII. El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;**
- IX. El período de prueba, cuando proceda;**
- X. Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, y**
- XI. Las herramientas de trabajo que serán brindadas para el correcto desempeño de las actividades laborales.**

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 del patrón.

Queda prohibida 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 injustificado.

El patrón deberá proveer los uniformes o la ropa de trabajo sin costo alguno para la persona trabajadora, en caso de existir acuerdo entre las partes sobre el uso de uniforme, proporcionar los necesarios para su desempeño al año. En su caso se deberá respetar la identidad étnica o cultural de la persona trabajadora indígenas, su lengua, su ropa tradicional y la participación en sus actividades comunitarias.

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.

Queda prohibida todo tipo de discriminación, en términos de los artículos 1 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. Quien realice trabajo del hogar únicamente de forma ocasional o esporádica.
- II. **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; y
- III. **Las personas que trabajen como** porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas;

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, sin que la jornada diaria diurna pueda excederse de las ocho horas diarias establecidas en la presente Ley.

Los periodos durante los cuales las personas trabajadoras del hogar no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de su trabajo y/o cuando se excedan las horas establecidas en la Ley para cada tipo de 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 no 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 estimaran el equivalente al 35% del salario que se pague.

La retribución de las personas trabajadoras del hogar, que trabajan para diferentes patrones y que no residan en el domicilio de ninguno de ellos comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y la habitación se estimaran el equivalente al 20% del salario que se pague.

La retribución de las personas trabajadoras del hogar, atendiendo a la modalidad de que se trate comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 10% 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:

- a) **vacaciones,**
- b) **prima vacacional,**
- c) **pago de días de descanso,**
- d) **acceso a la seguridad social,**
- e) **aguinaldo; y**
- f) **cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes.**

Artículo 335.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a **las personas trabajadoras del hogar, que en ningún caso podrá ser menor a dos salarios mínimos vigentes.**

Artículo 336.- **Las personas trabajadoras del hogar,** tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo.

Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

Los días de descanso semanal se aplicarán a las personas trabajadoras del hogar conforme a lo dispuesto en el presente artículo.

Las personas trabajadoras del hogar tendrán derecho a los días de descanso obligatorio previstos en el artículo 74 de esta Ley.

Para los efectos de los párrafos anteriores, en caso de que estos días se laboren se aplicaran las reglas previstas en esta Ley.

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

Artículo 337 bis.- Las personas migrantes trabajadoras del hogar además de lo dispuesto en el presente capítulo, se regirán por las disposiciones de los artículos 28, 28 A de esta Ley, en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y en las demás disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 338.- Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, 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 339.- En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio y se entregará finiquito a sus familiares descendientes o ascendientes en primer grado o a quien previamente se haya designado que incluya al menos pago de prima de antigüedad, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional correspondiente y proporcional al último año laborado.

Artículo 340.- Se deroga

Artículo 341.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones consignadas en esta ley.

Se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas contempladas en la presente Ley, así como aquellas que se den por motivos de violencia en el trabajo de manera explícita y discriminación conforme lo establecido en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y la legislación aplicable.

Para los efectos del párrafo anterior, la indemnización será la prevista en el artículo 50 del presente ordenamiento,

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

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, fracción IV, y 50.

Artículo 542.- Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

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 a lo establecido en los protocolos que se emitan con tal finalidad.

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

TRANSITORIOS

PRIMERO.- La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO.- La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, tendrá, a partir de la publicación del presente Decreto, un término de 180 días a fin de establecer los protocolos de inspección correspondientes.

Dado en la Salón de Sesiones a los 07 días del mes de noviembre de 2017

ATENTAMENTE

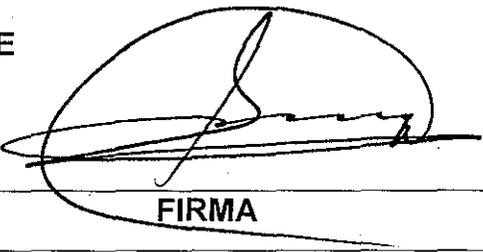
TRANSITORIOS

PRIMERO.- La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO.- La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, tendrá, a partir de la publicación del presente Decreto, un término de 180 días a fin de establecer los protocolos de inspección correspondientes.

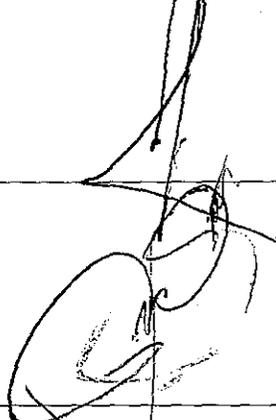
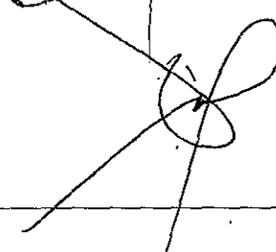
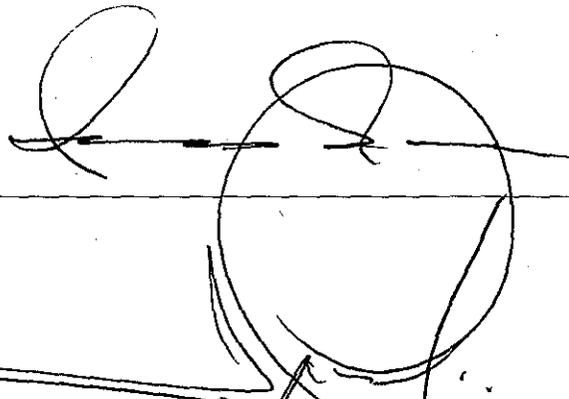
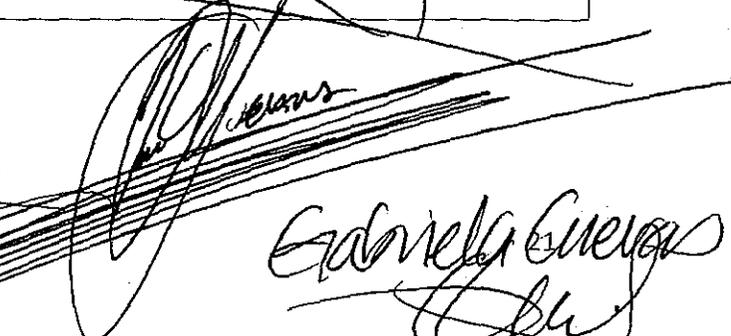
Dado en la Salón de Sesiones a los 26 de octubre de 2017

ATENTAMENTE

NOMBRE	FIRMA
<i>Martha Palacios Centurión</i>	
<i>Sen. Diana H. Gallo</i>	
<i>Angélica de la Peña G</i>	<i>Díaz</i>
<i>Martha de Beltrán</i>	<i>Sen. Martha Elena García Gómez</i>

Sylvia Leticia Martínez E. *Sylvia Leticia Martínez E.* 20

María Elena Barrera

Pablo Ortega	
Lorena Cuéllar	
Rosa Adriana Díaz	
Luisa Ma Calderón H	
María Verónica Martínez	Co. Verónica Co. S
Isidoro González Córdova	
Isidro Pedraza Ariza	

ZOE ROBLEDO
 ZOE ROBLEDO/A.
 M
 W

ANA G. QUEVEDO

STAVIO JAVOZA

Gabriela Guerrero