



Reforma en materia de personas trabajadoras del hogar

Martín Ernesto Quintero García*

Una de las actividades que debemos realizar como contadores públicos dentro de una organización, ya sea de manera interna o como asesores externos, es tener conocimiento de todo el ámbito que conlleva la contabilidad general, pues no todo lo que ocurre en las organizaciones son asuntos financieros que permiten a los empresarios generar empleos y que la economía de nuestro país siga su curso.

De ahí que también debamos interesarnos por el ámbito laboral con la única finalidad de asesorar adecuadamente en el cumplimiento de los cambios derivados de la reforma laboral que inició en diciembre de 2012.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha decidido regular el trabajo en el hogar y ha publicado en el DOF del 2 de julio de 2019 diversas modificaciones tendientes a identificar situaciones diversas por el que se reforman, adicionan y derogan disposiciones en materia de las personas trabajadoras del hogar.

Entre los cambios en el **artículo 5o.** de la Ley Federal del Trabajo cambió el término de trabajo para **niños** por el de **adolescentes**, y en lugar de **14 años** se precisa **menos de 15 años**; además, para ellos no producirán efecto legal las disposiciones de dicha ley; por tanto, se prohíbe la contratación de menores de 15 años para **el trabajo del hogar**; al respecto, el artículo 331 Bis ordena lo siguiente:

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

Tratándose de adolescentes mayores de quince 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 la persona empleadora se haga cargo de que finalice la misma.*

En el caso en el que la adolescente habite en el domicilio en donde realiza sus actividades y preste sus servicios para una sola persona, deberá garantizarse que el espacio en donde pernocte sea seguro.

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

Y cuya finalidad solo es el cuidado de los adolescentes y que estos hayan concluido con su educación básica.

Por su parte, en el **artículo 49** de la LTF cambió el término **patrón** por el de **empleadora**, y en la fracción IV se modifica también para mencionar que se trata de “**trabajo del hogar**”, el cual era antes “**Trabajadores del hogar**”, **como sigue:**

LFT derogada del 1 de mayo de 2019	LFT vigente del 2 de julio de 2019
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:	Artículo 49. La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:
IV. En los casos de trabajadores del hogar	IV. En el trabajo del hogar

¿Quiénes son las personas trabajadoras del hogar?

La nueva definición de personas trabajadoras del hogar hizo que se modificara en el capítulo XIII este término; además, se reformó el artículo 331 que define claramente lo que debe entenderse por 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 cualquiera de las siguientes modalidades:

- I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades.*
- II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.*
- III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.*

Se tiene así:

LFT derogada del 1 de mayo de 2019	LFT vigente del 2 de julio de 2019
Capítulo XIII Trabajadores del hogar	Capítulo XIII Personas trabajadoras del hogar
Artículo 331. Trabajadores del hogar son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.	Artículo 331. 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 cualquiera de las siguientes modalidades: <i>I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades.</i> <i>II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.</i> <i>III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.</i>

Además, se modificó el artículo 332 de la LFT, que precisa quiénes no se consideran personas trabajadoras del hogar:

1. Quien realice trabajo del hogar únicamente de forma **ocasional o esporádica**.

2. 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.

Ello estará sujeto a las disposiciones generales o particulares de la LFT.

Contrato por escrito para trabajos del hogar

El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, y que incluya como mínimo lo siguiente:

1. El nombre y apellidos de la persona empleadora y de la persona trabajadora del hogar;

2. La dirección del lugar de trabajo habitual;

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, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;

6. Las horas de trabajo;

7. Las vacaciones anuales pagadas y los periodos de descanso diario y semanal;

8. El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;

9. Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, y

10. Las herramientas de trabajo que serán brindadas para el correcto desempeño de las actividades laborales.

Derechos de los trabajadores del hogar

Se añade a la ley el artículo 331- Ter, el cual especifica lo que los empleadores deben tomar en cuenta en la contratación de los trabajadores del hogar, a saber:

1. Las personas empleadoras garantizarán en todos los casos los alimentos.

2. Cuando la persona trabajadora resida en el domicilio, también se le garantizará la habitación.

3. Que los alimentos que proporcionen sean ser higiénicos y nutritivos, teniendo que ser de la misma calidad y cantidad de los que la persona empleadora consuma.

4. Está prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer trabajadora del hogar.

5. No podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada, ya que esto se presumirá como discriminación.

6. Si la empleadora requiere que la trabajadora del hogar utilice uniforme, el costo quedará a cargo de la persona empleadora.

7. El contrato de trabajo se establecerá sin distinción de condiciones, al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes.

8. Queda prohibido todo tipo de discriminación en todas las etapas de la relación laboral.

Horas extra en el caso de las personas trabajadoras del hogar que residan en el domicilio

Las personas trabajadoras del hogar contarán con horas de descanso mínimo diario, es decir, tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas, sin que la jornada diurna exceda de ocho horas diarias; esto ya estaba establecido en el artículo 333 de la LFT.

Se adiciona el párrafo donde se da derecho al pago de horas extras cuando las personas trabajadoras del hogar no dispongan de su tiempo y permanezcan a disposición del hogar para responder posibles requerimientos: y/o cuando se excedan las horas establecidas para el tipo de jornada:

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, y 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.

Prestaciones y pago del salario

Se adiciona el artículo 334 Bis para indicar las prestaciones con las que contarán las personas trabajadoras del hogar, en los términos siguientes:

Artículo 334 Bis. *Las personas trabajadoras del hogar contarán con las siguientes prestaciones conforme a las disposiciones de la presente Ley y estarán comprendidas en el régimen obligatorio del seguro social:*

- a. Vacaciones;*
- b. Prima vacacional;*
- c. Pago de días de descanso;*
- d. Acceso obligatorio a la seguridad social;*
- e. Aguinaldo; y*
- f. Cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes.*

Se realizan diversas modificaciones para otorgar beneficios y el pago de salarios a las personas trabajadoras del hogar mediante el artículo 334 de la LFT, como sigue:

- 1.** Garantizar la comida cuando los trabajadores residan en el domicilio de trabajo.
- 2.** La equivalencia de la habitación y la alimentación en 50% del salario que se pague.
- 3.** Pago del salario mediante transferencia bancaria.

LFT derogada del 1 de mayo de 2019	LFT vigente del 2 de julio de 2019
Artículo 334. Salvo lo expresamente pactado, la retribución del trabajador del hogar 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 50% del salario que se pague en efectivo.	Artículo 334. Las personas empleadoras garantizarán en todos los casos los alimentos para las personas trabajadoras del hogar. En aquellos casos en los que la persona trabajadora resida en el domicilio donde realicen sus actividades les será garantizada además de los alimentos, la habitación. Salvo lo expresamente pactado, la retribución del trabajador del hogar 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 50% del salario que se pague en efectivo. El salario a que tienen derecho 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.

Término de la relación de trabajo y despido injustificado

Las personas trabajadoras del hogar podrán dar por terminada su relación de trabajo dando aviso al empleador con ocho días de anticipación. De igual forma, el empleador podrá dar por terminada la relación de trabajo después de los primeros 30 días siguientes a la iniciación del trabajo, avisando a la persona trabajadora del hogar con ocho días de anticipación (se pagará indemnización).

Según el artículo 341, es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones consignadas en la LFT, pero un párrafo adicionado señala que se entenderán como despido injustificado todas las causas previstas en la LFT, incluyendo aquellas que se den por motivos de violencia de género y discriminación en el trabajo de manera explícita.

Si se da el despido injustificado el empleador deberá pagar una indemnización conforme a ley a la persona trabajadora del hogar.

LFT derogada del 1 de mayo de 2019	LFT vigente del 2 de julio de 2019
Artículo 341. Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.	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 de género 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.

L.C.P. Martín Ernesto Quintero García.
RMA Consultores Profesionales SC
Integrante de la Comisión de Seguridad Social
e INFONAVIT de la AMCPDF
Correo Electrónico: mquintero@rma.com.mx

Sujetos de aseguramiento ante el IMSS

Para efectos de la Ley del Seguro Social se modificaron diversas disposiciones a fin de incluir a **las personas trabajadoras del hogar**; al respecto, se adicionó la fracción IV al artículo 12 con objeto de que las personas trabajadoras del hogar formen parte del régimen de aseguramiento obligatorio, luego de ser eliminadas del artículo 13 de la LSS:

LFT derogada del 1 de mayo de 2019	LFT vigente del 2 de julio de 2019
Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones; II. Los socios de sociedades cooperativas, y III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes.	Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones; II. Los socios de sociedades cooperativas; III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes, y IV. Las personas trabajadoras del hogar.

¿Cuándo entran en vigor estas modificaciones para las personas trabajadoras del hogar?

Conforme los artículos segundo y tercero transitorios, las disposiciones relativas a la incorporación formal de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio de seguridad social iniciarán su vigencia una vez que se realicen las adecuaciones y reservas legales necesarias para dar completa operatividad al reconocimiento del derecho a que se refiere este decreto, **y ello deberá quedar totalmente concluido en un plazo no mayor de seis meses contados a partir de la culminación del Programa Piloto y entrega al legislativo del informe correspondiente.**

Por otra parte, el artículo cuarto transitorio establece que en tanto entren en vigor las disposiciones contenidas en el presente decreto referentes a la Ley del Seguro Social para comprender el trabajo del hogar en el régimen obligatorio, **el patrón garantizará la atención médica y los gastos por concepto de sepelio.**

Conclusión

En diciembre de 2012 se realizó la primera modificación a la Ley Federal del Trabajo, que marca el inicio de diferentes cambios en materia laboral, como la subcontratación, el manejo de los sindicatos y ahora el trabajo doméstico, este último próximamente con carácter de obligatorio.

¿Y qué viene enseguida? No están ustedes para saberlo, pero este servidor estará presente en las discusiones que se vienen para legislar el correcto cumplimiento de las outsourcing, las cuales iniciarán con la participación de la AMCPDF, ofreciendo puntos de vista a las modificaciones que se pretende realizar desde el Poder Legislativo, ya a unas semanas de entrar en acción.

Espero sea una intervención afortunada por parte del gremio contable, profesión indispensable a la que se debe allegar por ser la mas capacitada en asuntos fiscales y laborales.