



II LEGISLATURA

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO  
PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE RESPETUOSAMENTE SE SOLICITA A LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO DE LA CDMX Y A LOS TITULARES DE LAS ALCALDÍAS A QUE, EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES, INFORMEN DE LAS ACCIONES EN PRO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LA CAPITAL; ASÍ COMO DAR A CONOCER EL PADRÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR QUE TENGAN REGISTRADAS Y SI CUENTAN O NO CON UN CONTRATO EMITIDO POR SU EMPLEADOR.



DIP. FAUSTO MANUEL ZAMORANO ESPARZA  
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA  
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO  
II LEGISLATURA  
PRESENTE

La suscrita, Diputada Mónica Fernández César, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122 apartado A fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 29 Apartado D inciso k) de la Constitución Política de la Ciudad de México; artículo 13 fracción IX y XV de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y artículos 5 fracción I y 100 fracción I del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de este Pleno del Poder Legislativo, la siguiente **PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE RESPETUOSAMENTE SE SOLICITA A LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO DE LA CDMX Y A LOS TITULARES DE LAS ALCALDÍAS A QUE, EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES, INFORMEN DE LAS ACCIONES EN PRO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LA CAPITAL; ASÍ COMO DAR A CONOCER EL PADRÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR QUE TENGAN REGISTRADAS Y SI CUENTAN O NO CON UN CONTRATO EMITIDO POR SU EMPLEADOR**, al tenor de los siguientes:

ANTECEDENTES

**Uno.** De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define el trabajo doméstico en su Convenio 189, como: **“El trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares”**<sup>1</sup>. Dicho trabajo puede conllevar la limpieza del hogar, cocinar, lavar y/o planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e incluso cuidando a los animales domésticos.

Por otro lado, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), define al trabajo doméstico como: **“la producción de bienes y servicios que se realiza dentro del hogar”**<sup>2</sup>. Por lo que se interpreta que, son diversas las actividades con relación laboral que se pueden llevar a cabo dentro de los hogares, tal como se mencionó previamente en el párrafo anterior.

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo (2011). Convenio 189 Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_203988.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_203988.pdf)

<sup>2</sup> Observatorio, Igualdad y Género (2021). #TRABAJODOMÉSTICOFM: ¿QUÉ ES EL TRABAJO DOMÉSTICO? Portal web Observatorio, Igualdad y Género: <https://www.observatorioigualdadempleo.es/trabajodomesticofm-que-es-el-trabajo-domestico/>

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE RESPETUOSAMENTE SE SOLICITA A LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO DE LA CDMX Y A LOS TITULARES DE LAS ALCALDÍAS A QUE, EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES, INFORMEN DE LAS ACCIONES EN PRO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LA CAPITAL; ASÍ COMO DAR A CONOCER EL PADRÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR QUE TENGAN REGISTRADAS Y SI CUENTAN O NO CON UN CONTRATO EMITIDO POR SU EMPLEADOR.

El trabajo doméstico en México consiste, según un informe del INEGI<sup>3</sup>, **en actividades que se realizan dentro de los hogares y son necesarias para el bienestar de los integrantes**. Este tipo de trabajo puede ser no remunerado y/o remunerado; **el primero de ellos se refiere al realizado para el mismo hogar del que forman parte los individuos sin que exista un pago, en tanto que el remunerado se realiza en el marco de una relación laboral, mediante un pago determinado, ya sea para el mismo hogar de residencia o para otro**.

Es de hecho que, en el **capítulo XIII del Título Sexto, denominado *Personas Trabajadoras del Hogar, de la Ley Federal del Trabajo***, que se indican los derechos y obligaciones para este tipo de empleos; y aunque en la Ciudad de México, como en otras entidades federativas, no se ha establecido un marco regulatorio específico enfocado a este sector, la misma Ley Federal del Trabajo establece que las entidades federativas tienen facultad para promover acciones y crear programas para ayudar al desarrollo de lo que estipula dicha Ley Federal.

Es de destacarse que, existe dentro de dicha legislación federal orientada al trabajo, el apartado que toca el tema del **trabajo del hogar**. Además, como se mencionó anteriormente, está en manos de las autoridades locales de las entidades federativas de nuestro país, la posibilidad de darle una relevancia todavía mayor a los temas tratados en la Ley Federal del Trabajo; mediante acciones, tanto por parte de las autoridades locales relativas al trabajo, como a las diferentes demarcaciones territoriales dentro de la entidad federativa, se promueven diversos actos para la protección y procuración al empleo de sus ciudadanos.

Por otro lado, tenemos en la Ciudad de México una normatividad que coadyuva al fortalecimiento de las relaciones laborales y que estipula las acciones que la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, así como a la Secretaría del Desarrollo Económico, el Jefe de Gobierno y a las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México deben aplicar para lograr una ciudad productiva. Dicho instrumento normativo se conoce como Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal.

Es así que el objetivo de la presente iniciativa es exhortar a las autoridades relativas al desarrollo y fomento al empleo de la ciudad, a que comprueben y, en el caso de ausencia, que se fomenten las acciones que se deben desarrollar en las alcaldías para

<sup>3</sup> INEGI (2021). ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO (22 DE JULIO) DATOS NACIONALES. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/Eap\\_TrabDom21.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/Eap_TrabDom21.pdf)

con los trabajadores del hogar y que se demuestre así, la importancia y relevancia que se le está dando a este sector de la población ocupada de la Ciudad de México.

**Dos.** Dado que, el trabajo en el hogar es, de hecho, un sector laboral en el cual participan en su mayoría mujeres, el impacto del Punto de Acuerdo que se describe y fundamenta en este instrumento llegará a ayudar, ampliamente, a muchas mujeres que prestan sus servicios laborales en las labores domésticas.

Lo anterior es debido a que, no obstante, de los esfuerzos legislativos a nivel federal, el empoderamiento económico de las mujeres en México no ha tenido los avances deseados en los últimos años.

Reflejo de ello es la persistente disparidad en rubros económicos clave como la participación laboral, la desigualdad salarial, inclusión en puestos directivos, entre otros; por ejemplo, con datos a 2019, mientras la participación laboral actual de las mexicanas es del 43.8%, en los hombres es del 77.3%.

Las mujeres apenas logran representar el 38.5% de la población económicamente activa. A pesar de compartir posiciones ocupacionales y escolaridad similares, el ingreso laboral por hora trabajada de las mujeres es 34.2% menor al de los hombres.

Por otra parte, **el 57% de las mujeres ocupadas laboran en la informalidad**; por el sólo hecho de ser mujeres, **3.5 millones de trabajadoras de 15 años y más han sufrido discriminación laboral**; en contraste, **las mexicanas mantienen una sobrerrepresentación en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, en el que aportan el 76.7% de las horas destinadas a las labores domésticas y de cuidados**, es decir, cada dos horas que dedican los hombres a este fin ellas invierten ocho.

Estas cifras representan un llamado urgente al Estado mexicano y, en este particular caso, las autoridades competentes de la Ciudad de México en el ámbito laboral para implementar las medidas necesarias y así garantizar el empoderamiento económico de las mujeres a través de la eliminación de obstáculos que les impiden no sólo acceder al mercado laboral, sino también que sean respetados sus derechos laborales.

Cabe resaltar que promover el empoderamiento económico de las mujeres representa un aspecto clave para detonar el desarrollo económico y social de un país; muestra de lo anterior, es que **la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos calcula que si la brecha de género en la participación laboral disminuyera a la mitad le permitiría a México incrementar su PIB per cápita en casi 0.2 puntos porcentuales al año.**

Cabe mencionar que la Agenda 2030 determina que para superar los obstáculos del desarrollo es necesario no sólo la acción de los gobiernos, sino también del sector privado, desde micro negocios hasta grandes empresas, dado su enorme potencial para terminar con las brechas de género en el mercado laboral y los espacios de trabajo, tales como la sub representación femenina en puestos directivos, la desigualdad salarial, la falta de horarios flexibles o ambientes libres de discriminación y violencia.

Asimismo, diversos organismos han propuesto distintos mecanismos que los Estados pueden impulsar para incrementar la participación laboral de las mujeres. Por ejemplo, Oxfam y la OCDE han propuesto horarios laborales flexibles, permisos de paternidad remunerados, protección social a trabajadoras domésticas e informales, igualdad salarial entre hombres y mujeres, favorecer el acceso a prestaciones sociales como estancias infantiles y garantizar la permanencia escolar de niñas y niños, incentivar a las empresas para contratar mujeres trabajadoras, combatir la violencia y la discriminación en el espacio laboral e impulsar el acceso a puestos de alta dirección tanto en el sector público como en el privado.

En ese sentido, **cabe mencionar que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres considera la creación de estímulos para las empresas que apliquen prácticas, políticas y programas en dicha materia.** No obstante, a pesar de que tal medida debe considerarse como parte de la Política Nacional de Igualdad que implemente y conduzca el gobierno federal, no se ha implementado a la fecha<sup>4</sup>.

Conformado mayormente por mujeres, el sector de las personas trabajadoras en el hogar representaba el 4.5% de la población ocupada total en México en 2019.

Según INEGI, para 2020, se estimaba que había más de 2.2 millones de personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado en México, de las cuales 90 por ciento son mujeres.

Mientras que, en el comunicado del INEGI, se dice que en el 2021 se contempló que hay una mayoría sobresaliente de mujeres de 15 años en adelante dedicadas al empleo doméstico<sup>5</sup>.

**El trabajo doméstico remunerado, es una ocupación con una predominación femenina: 1.9 millones de mujeres de 15 años o más, ocupan el 88% de los puestos de trabajo en esta ocupación; mientras que los hombres ocupan sólo un 12%.**

<sup>4</sup> Gaceta del Senado

<sup>5</sup> INEGI (2021). ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO (22 DE JULIO) DATOS NACIONALES.  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/Eap\\_TrabDom21.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/Eap_TrabDom21.pdf)

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE RESPETUOSAMENTE SE SOLICITA A LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO DE LA CDMX Y A LOS TITULARES DE LAS ALCALDÍAS A QUE, EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES, INFORMEN DE LAS ACCIONES EN PRO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LA CAPITAL; ASÍ COMO DAR A CONOCER EL PADRÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR QUE TENGAN REGISTRADAS Y SI CUENTAN O NO CON UN CONTRATO EMITIDO POR SU EMPLEADOR.

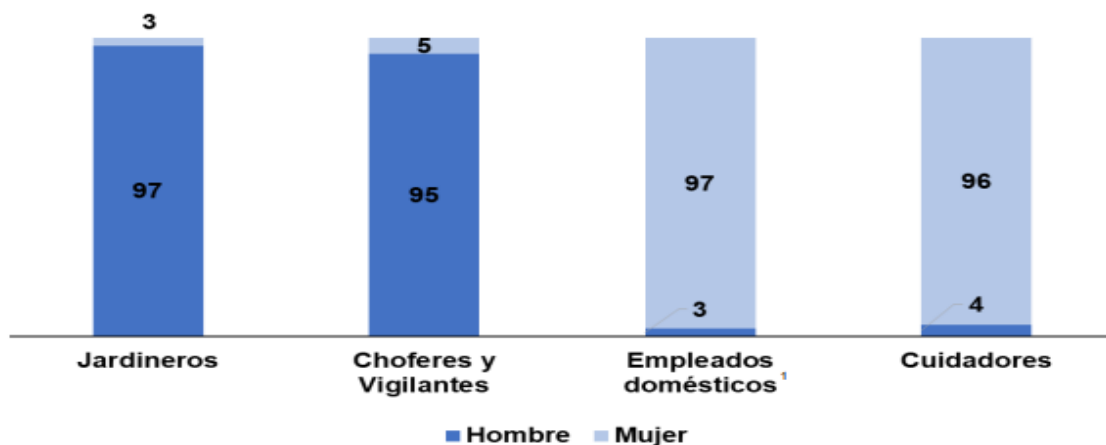
Por otro lado, **es de muy alta relevancia saber que a raíz de la pandemia generada por el COVID-19, cerca de 300 mil puestos de trabajo (relacionados a lo doméstico) se perdieron. Para el año 2021 el número de trabajadores domésticos (2.2 millones de personas) se redujo en comparación a los que había en 2019 (2.5 millones), según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo<sup>6</sup>.**

**Además, una de cada tres trabajadoras no concluyó la primaria; tres de cada diez no finalizaron la secundaria y una de cada tres son de origen indígena.**

La labor predominante dentro de las cifras es el trabajo relacionado a la de quehaceres de limpieza y otras actividades complementarias con un 1.8 millones de personas dedicadas a esta labor.

De las actividades laborales relacionadas con el trabajo del hogar, la distribución de las personas de 15 años o más dedicadas a este rubro se dividió en 4 actividades principales en 2021, para quedar de la siguiente forma con respecto a su sexo:

**Distribución porcentual de la población de 15 años y más ocupada en trabajo doméstico remunerado por tipo de ocupación según sexo 2021**



<sup>1</sup> Incluye lavanderas(as) y planchadores(as) y cocineras(os) domésticos.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2021, primer trimestre. Base de datos.

<sup>6</sup> Lovera S. (2021). Radiografía sobre el trabajo doméstico en México, remunerado y no. Portal web La Silla Rota. <https://lasillarota.com/lacaderadeeva/radiografia-sobre-el-trabajo-domestico-en-mexico-remunerado-y-no/542367>

En concreto, **en la Ciudad de México, de aprobarse este Punto de Acuerdo, se calcula que su aplicación y beneficios recaerían directamente en más de 300 mil personas trabajadoras del hogar que son mujeres con contrato activo o no.**

**Tres.** En México, históricamente la labor del trabajo doméstico tiene tintes muy añejos, es decir, es una actividad que se ha realizado desde hace unos cuantos siglos atrás y que, en ciertos aspectos, ha ido evolucionando conforme han pasado los años.

Se estima que el oficio de trabajadora y trabajador doméstico en México se remonta por lo menos desde la época colonial. En aquellos tiempos, a pesar de saber que era un trabajo, el pago se ofrecía a estas personas no era monetario sino con techo y comida, por decirlo de alguna manera, y se sabe que muchas veces la comida no era de la misma calidad que la de los patrones y sus dormitorios se ubicaban muchas veces en el lugar más deplorable de la residencia. Incluso al empleador no se le denominaba así, sino que se le denominaba como “amo” por lo que este, de cierta forma, ejercía un poder de dominio sobre las personas que trabajaban en el ámbito doméstico o del hogar.

Y esta tradición venía constituida por arraigo desde la Europa preindustrial, incluso, el llamado “amo” consideraba tener derecho para reprender a los trabajadores cuando estos tenían algún error o no hacían las cosas de forma diferente a la que el empleador quería, arrastrando con esto las malas costumbres del esclavismo.

Con motivo de lo anterior también es destacable que, pesar de no ser directamente llamado esclavitud, las características del trato eran bastante similares. De hecho, se le relacionaba directamente al trabajo doméstico con la esclavitud y otras formas de servidumbre en la época colonial.

Es de hecho que, con base en crónicas y diversos testimonios, se construyó una imagen de lo que representaba ser un trabajador del hogar en épocas de la colonia.

Se acostumbraba ver españoles y criollos ricos rodeados de mucha servidumbre. Incluso las familias más humildes de colonizadores tenían al menos un sirviente indígena con ellos. Esto era algo por lo que existían malos tratos, discriminación racial, entre otras malas costumbres que hoy estarían en contra de los derechos humanos.

Hasta antes de la Independencia de México, el “criado” o “servidumbre”, como también se le llamaba al trabajador del hogar, tenía inclusive la obligación de interponerse a cualquier acto que pusiera en peligro a su “amo” o a la propiedad de este, sin importar que esto pusiera en riesgo su integridad, su libertad (al poder ser acusado hasta por delito de homicidio) o poner en riesgo su propia vida. Incluso, a pesar



II LEGISLATURA

## CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE RESPETUOSAMENTE SE SOLICITA A LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO DE LA CDMX Y A LOS TITULARES DE LAS ALCALDÍAS A QUE, EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES, INFORMEN DE LAS ACCIONES EN PRO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LA CAPITAL; ASÍ COMO DAR A CONOCER EL PADRÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR QUE TENGAN REGISTRADAS Y SI CUENTAN O NO CON UN CONTRATO EMITIDO POR SU EMPLEADOR.



de que después de la independencia, se les contempló por primera vez a los trabajadores del hogar directamente en la Constitución, muchos de los malos tratos no cambiaron.

Después, en la Constitución de 1917, se trató de darle mayor relevancia a este sector exhortando a que se crearan leyes en pro de los trabajadores del hogar, sin embargo, estos seguían siendo pagados con comida y vivienda, únicamente.

Es por estos motivos, que, con el paso de los años, el trabajo doméstico se ha considerado de bajo estatus social, teniendo así la creencia de que cualquier persona que contrate de sus servicios se puede dirigir a ellos de forma dominante.

Además de esto, como ya hemos visto con anterioridad, las mujeres han sido las que en su mayoría han brindado su trabajo como trabajadoras del hogar y es algo que afecta incluso su vida privada, ya que desde tiempos, derivado de la creencia errónea de que las mujeres eran funcionales únicamente para trabajos domésticos, se les aunaban labores extra que tenían que ver con la crianza de los hijos de los patrones, por ejemplo; de aquí surgía otra rama de trabajadoras domésticas que ya no sólo fungían como tal, sino también hacían la labor de nanas, entre otras labores que de forma distorsionante se les acuñó a las mujeres por ser consideradas las más aptas para el mantenimiento del hogar y la crianza.

En el año 1931, la Ley Federal del Trabajo omitió dictaminar la firma de un contrato obligatorio para las personas trabajadoras del hogar, provocando de esta forma que la falta de respaldo jurídico les favoreciera en caso de ser despedidas injustamente, entre otros posibles abusos.

Mientras que para el año 1946, la Ley del Seguro Social dictaminó que no era necesaria la inscripción de las personas trabajadoras del hogar a esta institución, por lo que quedaba a consideración del empleador si lo realizaba o no, por lo que, en lo general, la decisión del empleador era la negativa, perjudicando directamente a la empleada doméstica.

Para el año 1962 se creó la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), que era la encargada de velar por el bienestar del trabajador al determinar salarios mínimos justos.

Es a partir de 1970 que la tendencia de mujeres activas en el área laboral se enfocaba más hacia sectores oficinistas y de comercio, por lo que, en mayor grado, se dejó delegado en gran manera el trabajo doméstico. Sin embargo, es aquí cuando se empieza a tener una encapsulación de la labor del trabajador doméstico como una

7 DE 26

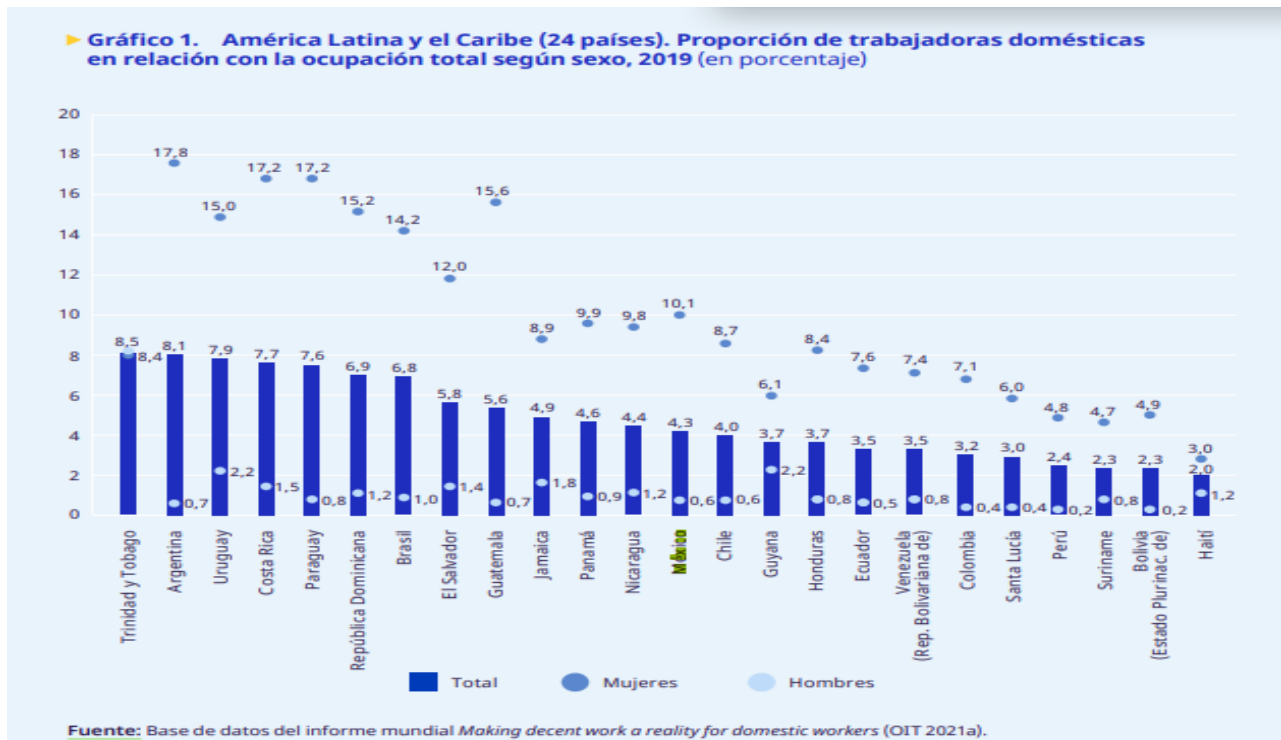
PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE RESPETUOSAMENTE SE SOLICITA A LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO DE LA CDMX Y A LOS TITULARES DE LAS ALCALDÍAS A QUE, EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES, INFORMEN DE LAS ACCIONES EN PRO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LA CAPITAL; ASÍ COMO DAR A CONOCER EL PADRÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR QUE TENGAN REGISTRADAS Y SI CUENTAN O NO CON UN CONTRATO EMITIDO POR SU EMPLEADOR.

actividad exclusiva de mujeres y así dar pie a un poco o nula visualización de sus necesidades y derechos laborales.

Es en este mismo año, mediante la Ley del Trabajo, se estableció que la CONASAMI decretaría un salario mínimo para las y los trabajadores del hogar, pero esto no ocurrió. Además, se siguieron implementando diversas malas costumbres por parte de los empleadores que denigraban la labor de estos trabajadores del hogar.

Ya en años recientes, con los impulsos internacionales se han realizado acciones más concretas, una de ellas es conocer el universo de estas personas en el trabajo doméstico.

El documento llamado El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189, de la OIT, señala en varios de sus capítulos el caso de México, iniciando con el porcentual de trabajadoras domésticas en relación con población total.

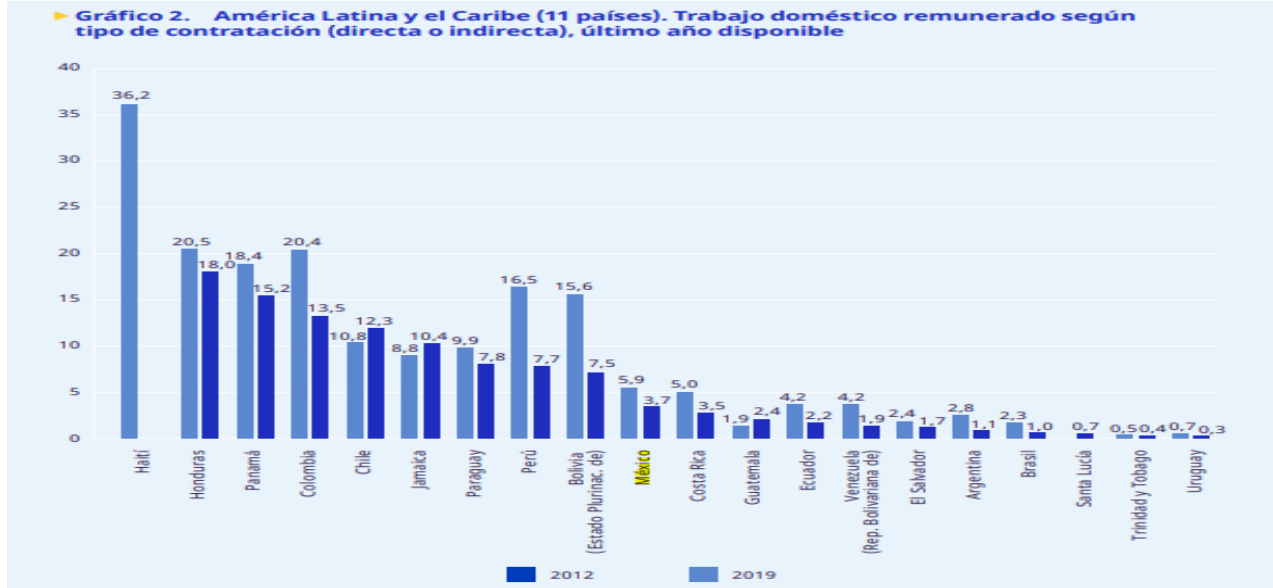


Fuente: El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189. Pág 17

Por otro lado, se subraya que se toma en cuenta que existe contratación directa o indirecta, donde ésta última se refiere a agencias de colocación. En este tema, México presenta la siguiente situación según el mismo informe.



PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE RESPETUOSAMENTE SE SOLICITA A LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO DE LA CDMX Y A LOS TITULARES DE LAS ALCALDÍAS A QUE, EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES, INFORMEN DE LAS ACCIONES EN PRO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LA CAPITAL; ASÍ COMO DAR A CONOCER EL PADRÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR QUE TENGAN REGISTRADAS Y SI CUENTAN O NO CON UN CONTRATO EMITIDO POR SU EMPLEADOR.



Fuente: El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189. Pág 19

Según el informe, El trabajo doméstico remunerado es una importante fuente de empleo para las trabajadoras migrantes. En América Latina y el Caribe, las trabajadoras domésticas migrantes son el 35,3 por ciento del total de trabajadoras migrantes (OIT 2021).

En la región, numerosos países son destino para estas trabajadoras domésticas migrantes. Este es el caso, por ejemplo, de Chile y Argentina en el Cono Sur, de Costa Rica en Centroamérica, de República Dominicana en el Caribe y de México en el norte de la región. Las cifras disponibles para estos países evidencian que el trabajo doméstico remunerado tiene un mayor peso para las mujeres migrantes que para las nacionales. Según cifras de la CEPAL, también en el sur de México el trabajo doméstico es una de las principales fuentes de trabajo para las mujeres migrantes. Una encuesta realizada en la frontera entre Guatemala y México revela que esta es la ocupación del 43 por ciento de las mujeres migrantes entrevistadas (OIT 2020, citado en OIT 2021).

En general, las reformas a varios artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) prohíben laborar a menores de 15 años y en el caso de adolescentes mayores de esa edad, se deberán establecer jornadas que no excedan las seis horas diarias y las 36 semanales.

Tratándose de adolescentes mayores de 15 años deberán contar con certificado médico y haber terminado la secundaria, a menos que el patrón se haga cargo de que finalice esos estudios.

Será obligatorio firmar un contrato entre las trabajadoras domésticas y sus empleadores.

El patrón deberá garantizar alimentos para todos a quienes contrate para realizar labores domésticas, para las que residan en su domicilio y para quienes sólo cubran la jornada laboral.

De entrada, se define como persona trabajadora del hogar a aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia y cualquier otra inherente al hogar.

En otro boletín del Senado de la República, NÚMERO-1755 del 23 de abril de 2019, se dieron otros datos significativos sobre la reforma en proceso.

Se beneficia a más de 2 millones de personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado.

*“La Cámara de Senadores aprobó, por unanimidad, el dictamen que reforma las leyes Federal del Trabajo y del Seguro Social, con el objetivo de regular el trabajo doméstico remunerado, así como reconocer y garantizar los derechos de las personas que se dedican a esta labor.*

*El proyecto de decreto, avalado con 112 votos, establece mejores condiciones laborales para las y los trabajadores del hogar. Además, reivindica y dignifica esta actividad, de la cual dependen millones de familias mexicanas.*

*Busca que este grupo, a menudo excluido de la legislación laboral nacional, goce de los derechos laborales básicos como tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, salario mínimo y cobertura de seguridad social, incluyendo la protección de maternidad.*

*Define a la persona trabajadora del hogar como aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra, inherente al hogar en el marco de una relación laboral, “que no importe para el empleador beneficio económico directo”, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley.*

*Prohíbe la contratación de menores de 15 años. Asimismo, precisa que, tratándose de adolescentes mayores a esa edad, el patrón deberá fijar jornadas que no excedan seis horas diarias y 36 horas semanales.*

*También, evita la contratación de personas adolescentes mayores de 15 años que no hayan concluido, cuando menos la educación secundaria.*

*Se destaca en el documento que en ningún caso se podrá contratar a adolescentes que presten sus servicios para una sola persona empleadora y residan en el domicilio donde realicen sus actividades.*

*La reforma señala que el trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito -de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos- que incluya como mínimo el nombre y apellidos del empleador y de la persona trabajadora del hogar; dirección del lugar de trabajo habitual; fecha de inicio del contrato y el período específico de duración.*

*Del mismo modo, deberá indicar el tipo de labor por realizar; remuneración, su método de cálculo y periodicidad de los pagos; horas de trabajo; vacaciones anuales pagadas y períodos de descanso diario y semanal; suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda; condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, entre otros aspectos.*

*El empleador estará obligado a registrar ante la autoridad laboral competente, el contrato que se celebre. El documento se establecerá sin distinción de condiciones, al tratarse de migrantes que se dediquen a este tipo de labor.*

*Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no embarazo para la contratación. Se deja en claro que no podrá despedirse a una trabajadora del hogar embarazada, pues de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación.*

*Las personas trabajadoras del hogar contarán con vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, acceso obligatorio a la seguridad social, aguinaldo, y cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes.*

*En tanto, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los sueldos que deberán pagarse a este tipo de trabajadores que, en ningún caso, podrá ser menor a dos salarios mínimos vigentes.*

*El dictamen también prohíbe la discriminación en todas las etapas de la relación de trabajo y en el establecimiento de las condiciones laborales, así como cualquier trato que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar.*

*Menciona que, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en México se estima que hay más de 2.2 millones de personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado, de la cuales 90 por ciento son mujeres.*

*Asimismo, señala que una de cada tres trabajadoras no concluyó la primaria; tres de cada diez no finalizaron la secundaria y una de cada tres son de origen indígena.*

*El presidente de la Mesa Directiva, Martí Batres, felicitó a todas las personas trabajadoras del hogar y a las y los senadores "por esta histórica decisión". Se trata, dijo, de modificaciones en materia de igualdad que forman parte de la reforma laboral, por lo que se enviará de forma inmediata a la Cámara de Diputados para que pueda ser aprobada antes de que termine el periodo ordinario de sesiones.*

*Reconocer sus derechos, un acto de justicia.*

*Al presentar el dictamen en nombre de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, el senador Napoleón Gómez Urrutia, dijo que con esta reforma el Senado impulsa instrumentos para garantizar mejores condiciones laborales para las y los trabajadores del hogar, "con el firme compromiso de realizar los esfuerzos necesarios para reivindicar y dignificar esta actividad económica".*

*Comentó que la falta de una legislación adecuada representaba un obstáculo para diseñar políticas públicas en esta materia, lo que favoreció la condición de informalidad de este tipo de empleo. Resulta impostergable hacer visible la problemática a la que se enfrentan las y los trabajadores domésticos y sumar esfuerzos para dignificar su labor, agregó.*

*Por la Comisión Para la Igualdad de Género, su presidenta, Martha Lucía Micher Camarena, señaló que el 96 por ciento de las trabajadoras que se emplean en esta actividad lo hacen sin un contrato laboral. En tanto, sólo 2.4 por ciento tiene acceso a un servicio médico como prestación laboral.*

*A lo anterior, señaló, se suma la discriminación y violencia a la que se enfrentan. Refirió que una de cada siete de estas personas ha sufrido maltrato verbal o físico en su lugar de trabajo. Por ello, destacó, reconocer sus derechos es un acto de justicia que ayudará a eliminar la discriminación en su contra y que conlleva a hechos terribles.*

*Mayuli Latifa Martínez Simón, en nombre de la Comisión de Estudios Legislativos Primera, dijo que la reforma plantea un rediseño jurídico para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, y terminar con los regímenes especiales y discriminatorios actuales.*

*Afirmó que es una reforma estructural en materia laboral y de seguridad social, que se ajusta a las recomendaciones internacionales y al Convenio 189 de la OIT. “Mejorará la calidad de vida a dos millones 300 mil trabajadoras del hogar, de las que se tiene registro, y de sus familiares que dependen económicamente de ellas”.*

*En la ronda de posicionamientos, la senadora de Morena, Blanca Estela Piña Gudiño, indicó que este dictamen significa una transformación radical en la vida cotidiana de cerca de dos millones y medio de trabajadoras del hogar. Representará seguridad social y contratos claros que garantizarán sus derechos laborales.*

*Por su parte, la senadora del PAN, Xóchitl Gálvez, reconoció el esfuerzo de las senadoras y senadores que contribuyeron en la construcción de los acuerdos para la elaboración de la iniciativa. Hoy se marca el inicio de un importante logro por la obtención de derechos laborales de más de 2 millones de trabajadores del hogar. Que se sepa que desde el Senado daremos seguimiento puntual al cumplimiento la ley, subrayó.*

*La senadora del PRI, Nuvia Mayorga coincidió que las reformas legales son producto del trabajo político de todos los grupos parlamentarios para dar seguridad social a las trabajadoras del hogar porque garantiza sus derechos y es un tema de justicia social.*

*En su participación, la senadora Patricia Mercado Castro, de Movimiento Ciudadano, señaló que el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas impactará directamente en los indicadores de desigualdad, pues este sector, integrado por cerca de 2 millones de personas, es de los menos favorecidos en el país.*

*Alejandra del Carmen León Gastélum, del Grupo Parlamentario del PT, dijo que es urgente y necesaria la inclusión de las trabajadoras del hogar en los sistemas nacionales públicos de seguridad social. “Esta iniciativa empezará a pagar una deuda de justicia social que no podemos ni debemos seguir postergando”, agregó.*

*El coordinador del PRD, Miguel Ángel Mancera, reconoció las modificaciones que se hacen a las leyes para dotar de seguridad social y reconocimiento de derechos laborales a las trabajadoras de hogar. Es un avance sustancial para mejorar las condiciones de este grupo de mujeres y sus familias, destacó.*

*La senadora del PVEM, Alejandra Lagunes Soto Ruiz, refirió que según datos del Inegi 9 millones 400 mil personas se benefician directamente de los ingresos de trabajadoras del hogar, y con esta iniciativa, podría mejorar la vida a 11 millones de personas en el país.*

*A su vez, la senadora Elvia Marcela Mora Arellano, de Encuentro Social, comentó que la problemática que enfrentan quienes se dedican a esta labor no se termina con la aprobación de la reforma. Faltará vigilar el cumplimiento de las nuevas disposiciones y denunciar la negligencia de las autoridades y los patrones, cuando las haya.*

*El senador Emilio Álvarez Icaza Longoria destacó que es un pequeño acto de justicia. México es un país profundamente discriminador, por eso hoy estamos haciendo un gesto de civilidad democrática"*

### Fin de cita.

Para concluir este apartado, señalar que, a dos años de la reforma, en marzo de 2021, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en busca promover y fortalecer las condiciones para un trabajo digno de las personas trabajadoras del hogar, **puso al alcance de la ciudadanía un modelo de contrato laboral para el desarrollo del trabajo doméstico.**

Este instrumento contiene lo más básico, estipulado en la Ley Federal del Trabajo, en cuanto el desempeño de estas labores, sugiriendo a su vez, posibles jornadas laborales y dando certeza de los contenidos de un contrato por escrito.

Analizando dicho contrato nos damos cuenta a simple vista que contiene la estructura básica de un contrato laboral, estableciendo puntos importantes como:

- Declaraciones del empleador y del empleado.
- Cláusula donde se describe la naturaleza y objeto del trabajo.
- Cláusula de monto, forma y periodo de pago.
- Cláusula de pago y afiliación a la Seguridad Social.
- Cláusula donde se establece una jornada de trabajo.
- Cláusula de vacaciones y prima vacacional.

- Cláusula donde se estipula que la persona trabajadora del hogar podrá denunciar y acudir con las autoridades pertinentes en caso de acoso u hostigamiento sexual, violencia o descremación laboral y que el empleador se comprometa a pagar el sueldo íntegro (a menos de encontrarse en situación de la modalidad A) durante el proceso.

Continuando con el impacto del trabajo doméstico en México, según datos oficiales del CONAPRED, los cinco estados con mayor porcentaje de trabajo doméstico remunerado son: Veracruz, con un 6.2% respecto del total de la población ocupada; Yucatán con 6%; Morelos con 5.9%; Tabasco con 5.8% y Querétaro con 5%.

Las cinco entidades con menor proporción de trabajo doméstico, respecto del total de personas ocupadas son: Oaxaca y Nayarit con 3.5%; zacatecas con 3.4%; Baja California y Durango con 3%; y Sonora con 3.1%.

Es así que, a propósito de los instrumentos ya aprobados por el Senado de la República, nos toca a nosotros, los representantes populares de cada entidad del país, generar los acercamientos y acuerdos necesarios para fomentar y proteger el empleo a este segmento de la población que se dedica a los trabajos del hogar en nuestras demarcaciones.

## CONSIDERANDOS.

**PRIMERO.** Que los numerales I; III; V; VI; VII; VIII; IX; X; y XI, del apartado A; apartados C y D, del artículo 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos menciona una descripción breve de facultades y medios a disposición de las autoridades relativas a la Ciudad de México.

**SEGUNDO.** Que, por otra parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos menciona concretamente en la fracción XXIX, del apartado A, del artículo 123 lo siguiente:

**Artículo 123.** *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

*Párrafo adicionado DOF 19-12-1978. Reformado DOF 18-06-2008*

*El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

*Párrafo reformado DOF 06-09-1929, 05-12-1960. Reformado y reubicado DOF 19-12-1978. Reformado DOF 18-06-2008*

*A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

*I a XXVIII...*

*XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.  
XXX y XXXI. ...*

**TERCERO.** Que en los artículos 331, 331 bis, 331ter, 332, 333, 334, 334 bis, 335, 336, 336 bis, 337, 337 bis, 341, 342 y 343 del **Capítulo XIII denominado “Personas trabajadoras del hogar”**, del Título Sexto, de la Ley Federal del Trabajo; con referencia a los “Trabajos Especiales”. Se citan los artículos mencionados anteriormente:

**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. 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.

Artículo reformado DOF 01-05-2019, 02-07-2019

**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.

Artículo adicionado DOF 02-07-2019

**Artículo 331 Ter.** - El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluya como mínimo:

- I. El nombre y apellidos de la persona empleadora 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. Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, y
- X. 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 de la persona empleadora.

Queda prohibido 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 como discriminación.

En caso de que la persona empleadora requiera que la trabajadora del hogar utilice uniforme o ropa de trabajo, el costo de los mismos quedará a cargo de la persona empleadora.

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 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 adicionado DOF 02-07-2019

**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.

Artículo reformado DOF 01-05-2019, 02-07-2019

**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.

Artículo reformado DOF 30-11-2012, 01-05-2019, 02-07-2019

**Artículo 334.-** Las personas empleadoras garantizarán en todos los casos los alimentos para las personas trabajadoras del hogar.

Párrafo adicionado DOF 02-07-2019

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.

Párrafo adicionado DOF 02-07-2019

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.

Párrafo adicionado DOF 02-07-2019

Artículo reformado DOF 01-05-2019

**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.

Artículo adicionado DOF 02-07-2019

**Artículo 335.-** La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a las personas trabajadoras del hogar.

Artículo reformado DOF 21-01-1988, 02-07-2019

**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 aplicarán las reglas previstas en esta Ley.

Artículo reformado DOF 21-01-1988, 30-11-2012, 01-05-2019, 02-07-2019

**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 adicionado DOF 02-07-2019

**Artículo 337.-** Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra.

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE RESPETUOSAMENTE SE SOLICITA A LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO DE LA CDMX Y A LOS TITULARES DE LAS ALCALDÍAS A QUE, EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES, INFORMEN DE LAS ACCIONES EN PRO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LA CAPITAL; ASÍ COMO DAR A CONOCER EL PADRÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR QUE TENGAN REGISTRADAS Y SI CUENTAN O NO CON UN CONTRATO EMITIDO POR SU EMPLEADOR.

- Fracción reformada DOF 01-05-2019
- II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y
- Fracción reformada DOF 30-11-2012
- III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.
- Fracción reformada DOF 01-05-2019
- IV. Inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.

Fracción adicionada DOF 01-05-2019

**Artículo 337 Bis.** - Las personas migrantes trabajadoras del hogar además de lo dispuesto en el presente capítulo, se registrarán 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 adicionado DOF 02-07-2019

**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.

Artículo reformado DOF 02-07-2019

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

Artículo reformado DOF 01-05-2019, 02-07-2019

**Artículo 343.** - La persona empleadora 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 reformado DOF 02-07-2019

**CUARTO.** Que la Constitución Política de la Ciudad de México menciona en el numeral 1, del apartado B, del artículo 10 de la constitución política de la Ciudad de México que, **en la capital el trabajo es un derecho humano de todas y todos.** El cual dicta lo siguiente:

***1. La Ciudad de México tutela el derecho humano al trabajo, así como la promoción de habilidades para el emprendimiento, que generan valor mediante la producción de bienes y servicios, así como en la reproducción de la sociedad. Asimismo, valora, fomenta y protege todo tipo de trabajo lícito, sea o no subordinado. El respeto a los derechos humanos laborales estará presente en todas las políticas públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad.***

**QUINTO.** Que la Constitución Política de la Ciudad de México menciona en el inciso d), del numeral 5, del apartado B, del artículo 10 de la constitución política de la Ciudad de México que **en la capital se protegerán los derechos de las personas trabajadoras del hogar.** El cual dicta lo siguiente:

***d) Protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras del hogar, así como de los cuidadores de enfermos, promoviendo la firma de contratos entre éstas y sus empleadores. Su acceso a la seguridad social se realizará en los términos y condiciones que establezcan los programas, leyes y demás disposiciones de carácter federal aplicables en la materia;***

**SEXTO.** Que la Ley de Protección y Fomento al Empleo del Distrito Federal establece un Consejo, el cual está dotado de ciertas facultades para la protección y fomento del empleo en la Ciudad de México, esto dentro de los artículos 26, 27, 28, 29 y 30 del Capítulo III, del Título Tercero. Dichos artículos establecen lo siguiente:

**Artículo 26.-** *El Consejo Consultivo para el Fomento y Protección al Empleo del Distrito Federal, es un órgano colegiado de consulta en materia de protección al*

empleo para las instancias correspondientes, mismo que coordinará sus acciones con las demás dependencias encargadas de la protección y fomento al empleo.

**Artículo 27.-** Son facultades del Consejo:

- I. Proponer estrategias de trabajo que coadyuven a mejorar la orientación de las actividades de la Secretaría en relación al empleo;
- II. Crear los Comités necesarios para analizar la problemática de las diferentes áreas y, en su caso, plantear las propuestas de solución correspondiente;
- III. Formular las propuestas de incentivos a la inversión, analizando previamente las actividades estratégicas contenidas en los planes de fomento y protección al empleo de cada una de las delegaciones;
- IV. Convocar a los diversos organismos empresariales para organizar foros de consulta encaminados a la realización de diagnósticos sectoriales en materia de fomento y protección al empleo; así como para la disminución, erradicación y denuncia del acoso laboral.
- V. Apoyar a la Secretaría en la creación de Comités, así como, establecer los lineamientos para formar los mismos;
- VI. Asesorar a los distintos comités estableciendo mecanismos para que lleven a cabo las acciones encaminadas al logro de sus objetivos; y
- VII. Evaluar cada seis meses los efectos de las políticas de fomento y protección al empleo adoptadas por la Secretaría.

**Artículo 28.-** El Consejo se integra por:

- I. Un Presidente, que será el Secretario del Trabajo y Fomento al Empleo;
- II. Un Vicepresidente, que será el titular de la Secretaría de Desarrollo Económico, y
- III. Vocales:
  - a) El Secretario de Gobierno del Distrito Federal;
  - b) El Secretario de Finanzas del Gobierno del Distrito Federal;
  - c) El Secretario de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal;
  - d) Cinco representantes del sector privado relacionados con el tema del empleo, podrán ser de los sectores industrial, comercial y social, los cuales serán a invitación por el Presidente del Consejo; y
  - e) Tres representantes de organizaciones sociales afines con el tema.

Los miembros del Consejo tendrán voz y voto en las sesiones que celebren, en caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.

Asimismo, podrán asistir como invitados, con voz, pero sin voto, los Presidentes de las Comisiones de Asuntos Laborales y Previsión Social, de Fomento Económico y de Administración Pública Local de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

**Artículo 29.-** El Presidente del Consejo, convocará por lo menos tres veces al año, a los integrantes del mismo para proponer medidas y/o acciones de protección y

*fomento al empleo, previa convocatoria y de manera extraordinaria cuando el Presidente o las dos terceras partes de los integrantes del Consejo así lo requieran.*

**Artículo 30.-** *Los titulares que conforman el Consejo podrán nombrar a un representante suplente de su área respectiva, con conocimientos en la materia de fomento y protección al empleo.*

**SÉPTIMO.** Que la misma normativa, en los artículos 31, 32 y 33 del capítulo III, del Título Tercero, menciona que es facultad de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, así como de las alcaldías la creación de un padrón de personas que soliciten empleo, clasificando a todos por criterios como su perfil laboral, aspiraciones o aptitudes. Los artículos mencionados, estipulan lo siguiente:

**Artículo 31.-** *La Secretaría elaborará en coordinación con las delegaciones, un padrón de las personas que soliciten empleo, según aptitudes, aspiraciones o profesión y de las empresas que manifiesten tener puestos vacantes.*

*El Reglamento determinará los datos personales, laborales y demás que considere la Secretaría para el padrón.*

**Artículo 32.-** *El padrón de las personas que soliciten empleo será regulado por la Secretaría y ésta deberá informar al Consejo y al Jefe de Gobierno para que, en el marco de sus atribuciones, tomen las medidas pertinentes para llevar a cabo los programas o en su caso, realizar las modificaciones o ajustes al mismo, con el objeto de propiciar una mayor estabilidad laboral.*

**Artículo 33.-** *La Secretaría deberá informar anualmente a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal sobre los resultados del programa y contenidos del padrón para que en su caso, ésta en la esfera de sus atribuciones, oriente o coadyuve en la determinación de medidas complementarias para mejorar la protección al empleo.*

**OCTAVO.** Que, continuando con la misma Ley, ésta cuenta con un reglamento en donde se describen los diversos criterios, momentos, así como menciona a los involucrados que elaborarán el mencionado padrón de personas que soliciten empleo y se vean beneficiados con las diversas acciones que se lleven a cabo. En el Reglamento de la Ley de Protección y Fomento al Empleo del Distrito Federal se menciona esto en el artículo 3; artículo 6, numeral V; artículo 11, numeral V; y artículos 24, 25 y 26.

**Artículo 3.-** *Para los efectos de lo establecido en este Reglamento, se entenderá por:*

*I. Beneficiario: todo ciudadano asalariado mayor de 18 años que haya perdido su empleo por causas ajenas a su voluntad, resida en el territorio del Distrito Federal, y cumpla con los requisitos previstos en la ley, para acceder a los beneficios del*

*Seguro de Desempleo;*

*II. Código: al Código Financiero del Distrito Federal;*

*III. Comité Técnico: al Comité Técnico para la Supervisión, Vigilancia y Evaluación del Programa del Seguro de Desempleo u otros similares;*

*IV. Consejo: al Consejo Consultivo para el Fomento y Protección al Empleo del Distrito Federal;*

*V. Delegaciones: los órganos político-administrativos de las demarcaciones territoriales del Distrito Federal;*

*VI. Empleo, derecho humano consagrado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consistente en dedicarse libremente a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode;*

*VII. Jefe de Gobierno: al Jefe de Gobierno del Distrito Federal;*

*VIII. Jefes Delegacionales: a los titulares de las Delegaciones;*

*IX. Ley: a la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal;*

*X. Padrón: listado de beneficiarios de los programas y acciones del Seguro de Desempleo del Gobierno del Distrito Federal;*

*XI. Reglamento: a este Reglamento de la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal;*

*XII. Secretaría: a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del Gobierno del Distrito Federal;*

*XIII. Secretaría de Desarrollo Económico: a la Secretaría de Desarrollo Económico del Gobierno del Distrito Federal;*

*XIV. Secretaría de Desarrollo Social: a la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal;*

*XV. Secretaría de Finanzas: a la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Distrito Federal;*

*XVI. Secretaría de Gobierno: a la Secretaría de Gobierno del Gobierno del Distrito Federal; y,*

*XVII. Seguro: al Seguro de Desempleo.*

**Artículo 6.-** La Secretaría es la responsable de la aplicación de la Ley, del fomento al empleo y de la ejecución del Seguro, para lo cual le corresponde: ...

V. Elaborar y mantener, en coordinación con las Delegaciones y el Servicio Nacional de Empleo, un control y padrón de las personas que soliciten empleo, de las que se colocan por intermediación de las autoridades y programas del Gobierno del Distrito Federal, así como de los solicitantes y beneficiarios del Seguro; ...



**Artículo 11.-** Corresponde a los Jefes Delegacionales: ...

V. Elaborar en coordinación con la Secretaría, un padrón de las personas que soliciten empleo, según aptitudes, aspiraciones o profesión y de las empresas que manifiesten tener puestos vacantes.

**Artículo 24.-** La Secretaría elaborará en coordinación con las delegaciones, un padrón de las personas que soliciten empleo, según aptitudes, aspiraciones o profesión y de las empresas que manifiesten tener puestos vacantes.

**Artículo 25.-** Los datos que deberá contener el padrón son los siguientes:

- I. Nombre;
- II. Dirección;
- III. Género;
- IV. Edad;
- V. Escolaridad;
- VI. Estado civil;
- VII. Habilidad y experiencia laborales; y
- VIII. Tiempo de estar desempleado.

**Artículo 26.-** El padrón de las personas que soliciten empleo será regulado por la Secretaría en los términos que establecen el artículo 6 fracción V, 11 fracción V y demás relativos de este Reglamento.

**NOVENO.** Que las reformas aplicadas al marco normativo federal en materia de trabajo doméstico son congruentes y están en línea con los preceptos ya descritos que esta materia refiere la Constitución Política de la Ciudad de México, con la Ley de Trabajo y Fomento al Empleo para esta ciudad.

**DÉCIMO.** Que es la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y las Alcaldías las que, de manera coordinada, ajustan acciones para velar por el empleo de toda persona que lo requiera en la Ciudad de México.

Por lo anterior expuesto y fundado, someto a consideración de esta soberanía, el siguiente:



II LEGISLATURA

**CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO  
PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL**

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE RESPETUOSAMENTE SE SOLICITA A LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO DE LA CDMX Y A LOS TITULARES DE LAS ALCALDÍAS A QUE, EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES, INFORMEN DE LAS ACCIONES EN PRO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LA CAPITAL; ASÍ COMO DAR A CONOCER EL PADRÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR QUE TENGAN REGISTRADAS Y SI CUENTAN O NO CON UN CONTRATO EMITIDO POR SU EMPLEADOR.



**PUNTO DE ACUERDO**

**ÚINCO.** - PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE RESPETUOSAMENTE SE SOLICITA A LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO DE LA CDMX Y A LOS TITULARES DE LAS ALCALDÍAS A QUE EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES INFORMEN A ESTA SOBERANÍA DE LAS ACCIONES EN PRO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LA CAPITAL; ASÍ COMO DAR A CONOCER EL PADRÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR QUE TENGAN REGISTRADAS Y SI CUENTAN O NO CON UN CONTRATO EMITIDO POR SU EMPLEADOR.

Ciudad de México, a 3 de noviembre de 2022.

**ATENTAMENTE,**

*Dip. Mónica Fernández*

**DIP. MÓNICA FERNÁNDEZ CÉSAR  
VICECOORDINADORA**