

CONTENIDO

Minutas

- 2** Con proyecto de decreto, por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo; Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional; y Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en materia de violencia laboral

- 19** Con proyecto de decreto, por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, en materia de personas trabajadoras del hogar

Anexo II

Miércoles 23 de marzo



MESA DIRECTIVA

CS-LXV-I-2P-014

OFICIO No. DGPL-2P1A.-1708

Ciudad de México, a 15 de marzo de 2022

**CC. SECRETARIOS DE LA
CÁMARA DE DIPUTADOS
P R E S E N T E**

Para los efectos constitucionales, me permito remitir a ustedes expediente que contiene **PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, DE LA LEY ORGÁNICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL, DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL Y DE LA LEY DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, EN MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL**, aprobado por el Senado de la República en sesión celebrada en esta fecha.



Atentamente

SEN. VERÓNICA NOEMÍ CAMINO FARJAT
Secretaria



sin expediente



**PROYECTO DE DECRETO
CS-LXV-I-2P-014**

POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL DE LA LEY ORGÁNICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL, DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL Y DE LA LEY DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, EN MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL.

Artículo Primero.- Se adiciona la fracción III al artículo 3o. Bis, el artículo 3o. Ter, las fracciones XXXIV y XXXV al artículo 132, la fracción VIII Bis al artículo 391, el artículo 423 Bis y la fracción IV del artículo 519; se reforman los incisos a) y b) del artículo 3o Bis, el primer párrafo y las fracciones II y VIII del artículo 47, el primer párrafo y la fracción II del artículo 51, las fracciones XXXI, XXXII y XXXIII del artículo 132, el primer párrafo y las fracciones XII y XIII del artículo 133, el primer párrafo y la fracción XI del artículo 135, la fracción II del artículo 153-C, la fracción IX del artículo 331 Ter, el párrafo primero y la fracción primera del artículo 337, el párrafo segundo del artículo 341, la fracción VII del artículo 371, el artículo 473; las fracciones II y III del artículo 519; la fracción XII del artículo 684-E, la fracción IV del artículo 857, el párrafo segundo del artículo 858, la fracción VI del artículo 994; se deroga la fracción III del artículo 47, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley, se entiende por:

- I.** Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- II.** Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y



III. Violencia laboral, a la serie de acciones, omisiones, comportamientos, prácticas o amenazas de estas, que tengan por objeto intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la persona trabajadora, causando un daño físico, psicológico, económico, patrimonial y laboral-profesional incluyendo la que les afecte desproporcionadamente por razón de edad, sexo, género, preferencias sexuales, origen étnico o nacional, edad, color de piel, discapacidad, apariencia física, forma de vestir o de hablar, condición social, condición de salud, religión, condición migratoria, estado civil o cualquier otra causa que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana, así como la imposición de códigos de vestimenta sexistas, discriminatorios y/o estereotipados. Este tipo de violencia puede presentarse en relaciones horizontales, verticales descendentes o verticales ascendentes.

La violencia laboral es aquella que se ejerce, durante el trabajo, con relación al trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el centro o lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos o privados, cuando constituyan un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, lugares de descanso o donde consume sus alimentos, en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, vestuarios y demás espacios destinados a las personas trabajadoras;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos y/o actividades sociales relacionadas con el trabajo, así como, cursos de capacitación, adiestramiento y formación para el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora, y
- f) En los traslados que realice la persona trabajadora entre su domicilio y el lugar de trabajo.

3o. Ter.- Son tipos de violencia laboral los siguientes:



- I.** Económica, entendida como toda acción u omisión que ocasiona un daño en la economía de la persona; que implica o tiene por objeto perturbar o menoscabar su capacidad económica, sus recursos económicos, o la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar sus percepciones económicas, prestaciones de cualquier tipo, así como la percepción de un salario menor por trabajo igual, dentro de un mismo centro laboral;
- II.** Física, entendida como cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no pueda provocar lesiones, ya sean internas, externas o ambas, en el cuerpo de una persona;
- III.** Patrimonial, entendida como todo acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;
- IV.** Psicológica, entendida como cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psico-emocional de una persona, que puede consistir en prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, insultos, amenazas, desdén, burlas, exclusiones, indiferencia, humillaciones, restricción a la autodeterminación, comparaciones destructivas, actitudes devaluatorias, esparcimiento de rumores y/o mentiras, amenazas, las cuales conlleven a la persona a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio, así como todo acto que atente contra la dignidad e integridad humana, y
- V.** Sexual, entendida como todo acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la persona, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física; asimismo, se considera como tal, cualquier conducta de naturaleza sexual que sea indeseada para quien la recibe, así como la petición de realizar actos sexuales a cambio de beneficios laborales, o el castigo o la amenaza de este por rehusarse a realizarlos. La intención de



quien ejerce violencia sexual es irrelevante para determinar que esta existe.

En los casos de discriminación y violencia laboral, las víctimas tienen derecho a la reparación integral del daño. Esto debe incluir medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la persona empleadora:

I. ...

II. Incurrir la persona trabajadora, en el ejercicio de sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de otras personas trabajadoras, la persona empleadora, sus familiares, del personal directivo o administrativo del centro de trabajo o establecimiento, en contra de clientes y proveedores de la persona empleadora, o en contra de las personas con quienes entra en contacto por su trabajo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Derogada.

IV. a VII. ...

VIII. Cometer la persona trabajadora actos inmorales, de hostigamiento y/o acoso sexual, así como de violencia laboral contra cualquier persona en el ejercicio de su trabajo;

IX. a XV. ...

...

...

...

...



Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la persona trabajadora:

I. ...

II. Incurrir la persona empleadora, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia laboral, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra de la persona trabajadora, cónyuge, concubina, concubinario, padre, madre, hijas, hijos, hermanas o hermanos;

III. a X. ...

Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. a XXX. ...

XXXI. Implementar, en acuerdo con las personas trabajadoras, un protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar la discriminación, la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter;

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a las personas trabajadoras el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis;

XXXIV. Realizar anualmente una evaluación sobre la violencia laboral, para lo cual, elaborarán un reporte, garantizando la protección de datos personales, en términos de lo dispuesto en la Ley General de



Transparencia y Acceso a la Información Pública, que deberán depositar en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y

- XXXV.** Elaborar anualmente un reporte respecto de las quejas recibidas, relativas a la violencia laboral, que incluya, información sobre su resolución, respetando y garantizando la protección de datos personales, en términos de lo dispuesto en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y demás derechos de las víctimas, que deberá inscribirse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:

I. a XI. ...

XII. Realizar actos de violencia laboral;

XIII. Permitir o tolerar actos de violencia laboral o bien, ser omisos en atender, sancionar o reparar los mismos;

XIV. a XVIII. ...

Artículo 135.- Queda prohibido a las personas trabajadoras:

I. a X. ...

XI. Ejercer violencia laboral o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Artículo 153-C. El adiestramiento tendrá por objeto:

I. ...

II. Hacer del conocimiento de las personas trabajadoras sobre los riesgos y peligros a que están expuestas durante el desempeño de sus labores; así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo; esto incluye





programas de sensibilización en materia de violencia laboral y de no discriminación;

III. y IV. ...

Artículo 331 Ter.- ...

I. a VIII. ...

IX. Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, incluyendo medidas para la reparación del daño en caso de violencia laboral, y

X. ...

...

...

...

...

...

Artículo 337.- Las personas empleadoras tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar consideración a la persona trabajadora del hogar, absteniéndose de ejercer violencia laboral, de acuerdo con lo establecido en los artículos 30., 30. Bis y 30. Ter de la presente Ley.

II. a IV. ...

Artículo 341.- ...

Se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas conductas contempladas en la presente Ley, especialmente la violencia



laboral, 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.

...

Artículo 371.- ...

I. a VI. ...

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, lo que debe incluir disposiciones para sancionar y reparar la violencia laboral. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) a g) ...

VIII. a XV. ...

Artículo 391.- ...

I. a VIII. ...

VIII Bis. Disposiciones relativas a la prevención, atención, sanción y reparación del daño de los casos de violencia laboral, así como la obligación de conformar el protocolo a que hace referencia el artículo 132 de la presente Ley;

IX. y X. ...

...

...

...

I. a VI. ...



Artículo 423 Bis.- El reglamento interior de trabajo deberá incluir el protocolo al que refiere la fracción XXXI del artículo 132 de la presente Ley, y deberá contener como mínimo:

- I.** Los actos u omisiones que constituyen violencia laboral, así como el alcance de las medidas de protección para prevenir y sancionar todas las formas de violencia a las que se enfrenten las personas trabajadoras en el ejercicio o con motivo de su trabajo;
- II.** Las personas u órganos encargados de atender y resolver las quejas por violencia laboral;
- III.** El proceso que debe seguirse para presentar y resolver las quejas, incluidos los tiempos en los que debe darse respuesta a la víctima;
- IV.** Las medidas de protección que deben tomarse hasta la resolución del caso para proteger a las personas denunciantes, testigos e informantes, frente a victimizaciones adicionales y posibles represalias;
- V.** Las medidas de reparación integral del daño a la o las víctimas de violencia laboral. Éstas deben incluir medidas de restitución, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición, y
- VI.** Las sanciones que deban imponerse a quienes ejerzan violencia laboral, incluida la suspensión y el despido.

Para la resolución de quejas no será necesario demostrar que los actos de violencia laboral son sistemáticos o reiterados para que se estime que el derecho de la persona trabajadora a vivir libre de violencia, ha sido violado. La reiteración o sistematicidad de la conducta sólo sirve para determinar la sanción y la reparación del daño, mas no para considerar su existencia.

Al investigar y resolver los casos de violencia laboral, las personas empleadoras tienen que cumplir con los estándares de debida diligencia que rigen en materia laboral.

En el caso de las personas servidoras públicas que se rigen por el apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los



procedimientos, penas y sanciones en materia de violencia laboral, se seguirán contra quien se presuma que la cometió, conforme a lo previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y otras disposiciones jurídicas aplicables especializadas.

Artículo 473.- Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestas las personas trabajadoras en el ejercicio o con motivo del trabajo, incluidos los daños físicos y psicológicos, derivados de la violencia laboral.

Artículo 519.- ...

I. ...

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo;

III. Las acciones para solicitar la ejecución de la sentencia del Tribunal y de los convenios celebrados ante éste, y

IV. Las acciones para denunciar la violencia laboral.

...

Artículo 684-E.- ...

I. a XI. ...

XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de violencia laboral, en términos del artículo 3o. de la presente Ley, y exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que, en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos, el procedimiento de conciliación se llevará con la persona representante o apoderada de la que haya sido citada, evitando que la posible víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio;

XIII. y XIV. ...



...

...

...

Artículo 857.- La o el secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares:

I. a III. ...

IV. En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil o de violencia laboral, el Tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien, decretará las medidas de protección para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, quienes demanden, deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la sospecha razonable, apariencia o presunción de los actos de discriminación o de violencia laboral que hagan valer.

Artículo 858.- ...

Las providencias cautelares previstas en la fracción III del artículo 857 de esta Ley deberán solicitarse al presentar la demanda. En los casos previstos en la fracción IV del artículo 857 de esta Ley, el Tribunal deberá revisar oficiosamente si es necesario decretar las medidas de protección de acuerdo con la solicitud de la persona demandante y a la necesidad de evitar que se cancele el goce de derechos.

...

...

Artículo 994.- ...



I. a V. ...

VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, a la persona empleadora que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; a quien realice actos de violencia laboral, o que permita, tolere o falle en atender, sancionar o reparar actos de violencia laboral en contra de o cometidos por sus personas trabajadoras, así como a quien viole el resto de las disposiciones referentes a la violencia laboral, las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, párrafos segundo y tercero de ésta;

VII. y VIII. ...

Artículo Segundo.- Se adiciona un párrafo segundo al artículo 11, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 11.- ...

Respecto de la prevención, la atención y la erradicación de la violencia laboral, así como la promoción del desarrollo integral de las personas trabajadoras y su plena participación en el ámbito laboral, se aplicará lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

Los procedimientos, penas y sanciones en materia de violencia laboral se seguirán contra quien o quienes se presuma que la cometió, conforme a lo previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y otras disposiciones jurídicas aplicables especializadas.

Artículo Tercero.- Se adiciona una fracción XIV Bis al artículo 9 de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, para quedar como sigue:

Artículo 9. ...

I. a XIV. ...

XIV Bis. Hacer pública la información de los reportes sobre violencia laboral, conforme a las fracciones XIV y XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, priorizando la utilización de medios tecnológicos;

XV. a XIX. ...



Artículo Cuarto.- Se reforman el artículo 212; la denominación del Capítulo I, del Título Decimoprimer, del Libro Primero y la fracción XXXIV del artículo 225, del Código Penal Federal, para quedar como sigue:

Artículo 212.- Para los efectos de este Título y el subsecuente, es servidor público o persona servidora pública, toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal centralizada o en la de la Ciudad de México, organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, organizaciones y sociedades asimiladas a éstas, fideicomisos públicos, empresas productivas del Estado, en los órganos constitucionales autónomos, en el Congreso de la Unión, o en el Poder Judicial Federal, o que manejen recursos económicos federales. Las disposiciones contenidas en el presente Título son aplicables a las personas Gobernadoras de los Estados, Diputadas a las Legislaturas Locales y Magistradas de los Tribunales de Justicia Locales, por la comisión de los delitos previstos en este Título, en materia federal.

...

...

...

...

...

...

LIBRO PRIMERO

[...]

TÍTULO DECIMOPRIMERO

[...]

CAPÍTULO I

Delitos cometidos por las personas servidoras públicas

Artículo 225.- Son delitos contra la administración de justicia, cometidos por personas servidoras públicas los siguientes:





I. a XXXIII. ...

XXXIV. Obligar a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de violencia laboral o para ocultar violaciones a las leyes aplicables en el ámbito del Trabajo;

XXXV. a XXXVII. ...

...

...

...

Artículo Quinto.- Se adiciona la fracción XIV Ter del artículo 6o. de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, para quedar como sigue:

Artículo 6o.- ...

I. a XIV Bis.- ...

XIV Ter.- El seguimiento, evaluación y monitoreo en materia de violencia laboral, con respecto a actos u omisiones atribuibles a personas servidoras públicas, relacionados con el desarrollo de procedimientos sustanciados ante las autoridades del ámbito laboral, que estarán a cargo de un programa especial;

XV. y XVI. ...

Transitorios

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

Segundo.- El Congreso de la Unión, en un plazo no mayor a ciento ochenta días naturales posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto, deberá armonizar la normativa que corresponda.




Tercero.- En un plazo de cinco años posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Congreso de la Unión deberán evaluar y revisar la implementación de lo previsto en el mismo, y en su caso, presentar las adecuaciones necesarias a la normativa que corresponda a fin de garantizar la referida implementación del presente Decreto.

SALÓN DE SESIONES DE LA HONORABLE CÁMARA DE SENADORES.-
Ciudad de México, a 15 de marzo de 2022.



SEN. OLGA SÁNCHEZ CORDERO DÁVILA
Presidenta



SEN. VERÓNICA NOEMÍ CAMINO FARJAT
Secretaria

Se remite a la Honorable Cámara de Diputados para los efectos constitucionales.- Ciudad de México, a 15 de marzo de 2022.



DR. ARTURO GARITA
Secretario General de Servicios Parlamentarios



LA SUSCRITA, SENADORA VERÓNICA NOEMÍ CAMINO FARJAT, SECRETARIA DE LA MESA DIRECTIVA DE LA CÁMARA DE SENADORES, CORRESPONDIENTE AL PRIMER AÑO DE EJERCICIO DE LA SEXAGÉSIMA QUINTA LEGISLATURA, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 220.4 DEL REGLAMENTO DEL SENADO DE LA REPÚBLICA, HACE CONSTAR QUE EL PRESENTE ES EL EXPEDIENTE ORIGINAL DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, DE LA LEY ORGÁNICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL, DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL Y DE LA LEY DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, EN MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL Y QUE SE REMITE A LA CÁMARA DE DIPUTADOS EN CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 220 DEL REGLAMENTO DEL SENADO PARA LOS EFECTOS DEL ARTÍCULO 72 CONSTITUCIONAL.



SEN. VERÓNICA NOEMÍ CAMINO FARJAT
Secretaría

A handwritten signature in blue ink, corresponding to the name Verónica Noemí Camino Farjat.



MESA DIRECTIVA

CS-LXV-I-2P-015

OFICIO No. DGPL-2P1A.-1799

Ciudad de México, a 16 de marzo de 2022

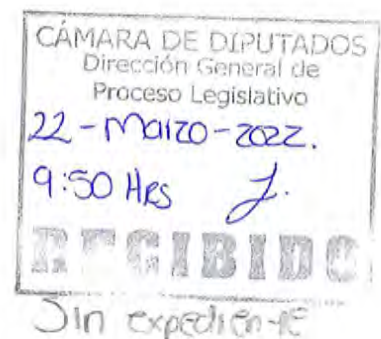
**CC. SECRETARIOS DE LA
CÁMARA DE DIPUTADOS
P R E S E N T E**

Para los efectos constitucionales, me permito remitir a ustedes expediente que contiene **PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR**, aprobado por el Senado de la República en sesión celebrada en esta fecha.



Atentamente

SEN. VERÓNICA NOEMÍ CAMINO FARJAT
Secretaria





**PROYECTO DE DECRETO
CS-LXV-I-2P-015**

POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR.

Artículo Único.- Se reforman la fracción IV del artículo 5 A, la fracción II del artículo 227 y la fracción I del artículo 228; se adicionan el Capítulo XI al Título Segundo, y los artículos 239-A; 239- B; 239-C; 239-D; 239-E; 239-F; 239-G y 239-H; y se derogan el inciso b) de la fracción II del artículo 222, y la fracción II del artículo 231 de la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

Artículo 5 A. ...

I. a III. ...

IV. Patrones, patrón o persona empleadora: la persona física o moral que tenga ese carácter en los términos de la Ley Federal del Trabajo;

V. a XIX. ...

Artículo 222. ...

I. ...

II. ...

a) ...

b) Se deroga

c) a e) ...

Artículo 227. ...

I. ...



II. Conforme al salario real integrado de acuerdo con el artículo 27 de este ordenamiento, para las personas a que se refiere la fracción V del artículo 13 de esta Ley.

...

...

Artículo 228. ...

...

I. Para las y los sujetos a que se refiere la fracción V del artículo 13, de acuerdo con lo establecido tratándose de las personas del artículo 12 de esta Ley, y

II. ...

Artículo 231. ...

I. ...

a) y b) ...

II. Se deroga

CAPÍTULO XI DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Artículo 239-A. 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 aporte para la persona empleadora beneficio económico directo, en cualquiera de las siguientes modalidades:

I. Quien trabaje para una persona empleadora y resida en el domicilio donde realice sus actividades;

II. Quien trabaje para una sola persona empleadora y que no resida en el domicilio donde realice sus actividades, y



III. Quien trabaje para diferentes personas empleadoras y que no resida en el domicilio de ninguna de ellas.

Artículo 239-B. No se considera persona trabajadora del hogar:

I. Quien realice trabajo del hogar únicamente de forma ocasional o esporádica, y

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 239-C. La persona empleadora de la persona trabajadora del hogar tendrá las obligaciones inherentes que establezcan la presente Ley y sus reglamentos; adicionalmente, deberá cumplir lo siguiente:

I. Deberá registrar e inscribir a la persona trabajadora del hogar a la fecha de inicio de la relación laboral, para salvaguardar sus derechos, por los días que labore durante el mes calendario, así como presentar los documentos y datos que el Instituto solicite para tal efecto;

II. Con base en la información proporcionada por la persona empleadora de la persona trabajadora del hogar, el Instituto calculará la propuesta de cédula de determinación de las cuotas obrero patronales correspondientes, distinguiendo la cuota obrera de la patronal. La persona empleadora no determinará las cuotas obrero patronales. La persona empleadora deberá retener la cuota obrera que corresponde a la persona trabajadora del hogar por su aseguramiento y enterarla junto con la cuota patronal a su cargo;

III. La persona empleadora de la persona trabajadora del hogar está obligada a pagar los importes determinados de las cuotas obrero patronales en los formatos impresos o usando el programa informático autorizado por el Instituto;

IV. El pago de las cuotas obrero patronales correspondientes al mes de inicio de la relación laboral deberá efectuarse en términos de la periodicidad establecida en el artículo 39 de esta Ley;



V. El aseguramiento y el entero de las cuotas obrero patronales correspondientes a los meses subsecuentes al mes de inicio de la relación laboral, se deberá hacer por anticipado, con la periodicidad por la que opte la persona empleadora, ya sea periodo mensual, bimestral, semestral o anual;

VI. Tratándose del pago por anticipado, el aseguramiento iniciará en el mes inmediato posterior al del pago;

VII. Tratándose del mes de inicio de la relación laboral, la cobertura se otorgará a partir del primer día de aseguramiento y hasta el último día del mes calendario que corresponda, siempre y cuando se entere al menos el monto de las cuotas obrero patronales equivalentes al valor del salario base de cotización mínimo integrado de la Ciudad de México por los días comprendidos en la cobertura. En caso contrario, la persona trabajadora del hogar quedará cubierta por los días que la o las personas empleadoras reportaron, y

VIII. En caso de pago anticipado, el aseguramiento será por el mes completo, siempre y cuando se entere al menos el monto de las cuotas obrero patronales equivalentes al valor del salario base de cotización mínimo integrado mensual de la Ciudad de México. En caso contrario, la persona trabajadora del hogar quedará cubierta por los días que la o las personas empleadoras reportaron.

Para las periodicidades bimestrales, semestrales y anuales, la persona empleadora deberá cubrir al menos el monto de las cuotas obrero patronales equivalentes al valor del salario base de cotización mínimo integrado mensual de la Ciudad de México, por cada uno de los meses que abarque el periodo de pago elegido.

Artículo 239-D. El aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar termina cuando concluya la relación laboral que le dio origen, por la falta del entero de las cuotas obrero patronales, al término de los periodos cubiertos por adelantado o por simulación de la relación laboral. Esta última con independencia de las sanciones que correspondan. La persona empleadora de las personas trabajadoras del hogar deberá presentar el aviso de baja en los medios que el Instituto disponga para tal efecto



Artículo 239-E. Tratándose de incapacidades médicas expedidas por el Instituto, la persona empleadora deberá continuar con el entero de las cuotas obrero patronales, como lo establece la fracción IV del artículo 31 de esta Ley, por el periodo de incapacidad establecido por el Instituto.

Artículo 239-F. Tratándose de las personas que realicen actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar, de manera ocasional o esporádica, podrán optar por asegurarse como personas trabajadoras independientes, en términos de la fracción I del artículo 13 de esta Ley.

Artículo 239-G. El factor de integración del salario base de cotización deberá considerar los días de descanso y vacaciones a que tienen derecho las personas trabajadoras del hogar, en términos de las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo. Para estos efectos, el Consejo Técnico, con base en dichas prestaciones, así como en lo establecido en el artículo 28 de esta Ley, definirá mediante reglas de carácter general el factor de integración, con el objetivo de vigilar y promover el equilibrio financiero de todos los ramos de aseguramiento comprendidos en esta Ley.

Artículo 239-H. El Consejo Técnico podrá autorizar una periodicidad diferente para el aseguramiento y pago de las cuotas, así como expedir las reglas de carácter general que en su caso resulten aplicables para el aseguramiento de las y los sujetos a que se refiere el presente Capítulo de esta Ley.

Transitorios

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

Segundo.- Las reformas y adiciones a la Ley del Seguro Social publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 2 de julio de 2019, iniciarán su vigencia al día siguiente de la publicación del presente Decreto.

Tercero.- El Instituto Mexicano del Seguro Social deberá realizar las modificaciones para la debida operación del contenido de la presente reforma, para lo cual contará con un plazo de 180 días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto.



Cuarto.- Se derogan las disposiciones legales, administrativas y reglamentarias que se opongan a las contenidas en el presente Decreto.

y *ad*

SALÓN DE SESIONES DE LA HONORABLE CÁMARA DE SENADORES.-
Ciudad de México, a 16 de marzo de 2022.



[Signature]
SEN. OLGA SÁNCHEZ CORDERO DÁVILA
Presidenta

[Signature]
SEN. VERÓNICA NOEMÍ CAMINO FARJAT
Secretaria

Se remite a la Honorable Cámara de Diputados para los efectos constitucionales.- Ciudad de México, a 16 de marzo de 2022.

[Signature]
DR. ARTURO GARITA
Secretario General de Servicios Parlamentarios



LA SUSCRITA, SENADORA VERÓNICA NOEMÍ CAMINO FARJAT, SECRETARIA DE LA MESA DIRECTIVA DE LA CÁMARA DE SENADORES, CORRESPONDIENTE AL PRIMER AÑO DE EJERCICIO DE LA SEXAGÉSIMA QUINTA LEGISLATURA, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 220.4 DEL REGLAMENTO DEL SENADO DE LA REPÚBLICA, HACE CONSTAR QUE EL PRESENTE ES EL EXPEDIENTE ORIGINAL DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y QUE SE REMITE A LA CÁMARA DE DIPUTADOS EN CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 220 DEL REGLAMENTO DEL SENADO PARA LOS EFECTOS DEL ARTÍCULO 72 CONSTITUCIONAL.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "V. Camino Farjat".

SEN. VERÓNICA NOEMÍ CAMINO FARJAT
Secretaria

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXV Legislatura**Junta de Coordinación Política**

Diputados: Rubén Ignacio Moreira Valdez, presidente, PRI; Moisés Ignacio Mier Velasco, MORENA; Jorge Romero Herrera, PAN; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Alberto Anaya Gutiérrez, PT; Jorge Álvarez Máynez, MOVIMIENTO CIUDADANO; Luis Ángel Xarriel Espinosa Cházaro, PRD.

Mesa Directiva

Diputados: Sergio Carlos Gutiérrez Luna, presidente; vicepresidentes, Karla Yuritz Almazán Burgos, MORENA; Santiago Creel Miranda, PAN; Marcela Guerra Castillo, PRI; secretarios, Brenda Espinoza López, MORENA; Karen Michel González Márquez, PAN; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; Jasmine María Bugarín Rodríguez, PVEM; Luis Enrique Martínez Ventura, PT; Jessica María Guadalupe Ortega de la Cruz, MOVIMIENTO CIUDADANO; María Macarena Chávez Flores, PRD.

Secretaría General**Secretaría de Servicios Parlamentarios****Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados**

Director: Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldívar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

Apoyo Documental: Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica:** <http://gaceta.diputados.gob.mx/>