



---

---

COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL

---

---

C.P.C. y M.I. Oliver  
Murillo y García  
Presidente Consejo  
Directivo

Un derecho que posiblemente provoque desempleo:  
Personas Trabajadoras del Hogar

---

---

C.P.C. y M. I. Felipe  
de Jesús Arias Rivas  
Vicepresidente  
General

**ANTECEDENTES:**

El pasado 02 de julio fue publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y de la Ley del Seguro Social (LSS), en materia de las Personas Trabajadoras del Hogar (PTH), anteriormente Trabajadores Domésticos.

C.P.C. Ramón  
Macías Reynoso  
Vicepresidente de  
Calidad

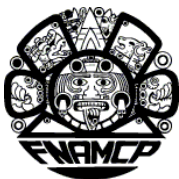
**INTRODUCCIÓN:**

La reforma a la LSS es *simple*: se adiciona la fracción IV al artículo 12 y, se deroga la fracción II del artículo 13. A la entrada en vigor de esta disposición las PTH tendrán todos los derechos de cualquier otro trabajador y los patrones tendrán todas las obligaciones de cualquier otro patrón, así de sencillo.

C.P.C. y M. I. Celia  
Edith Velez Gómez  
Vicepresidente de  
Asuntos Fiscales

"Por una contaduría  
Pública con excelencia  
y Nacionalista"

Por otro lado, las disposiciones contenidas en el reformado Capítulo XIII de la LFT en nuestra opinión, al momento de entrar en vigor las reformas a la LSS (abril de 2021) que en el mismo decreto quedaron dictadas, más que generar el derecho al Seguro Social (que sin duda siempre debieron tenerlo) pero que la misma LSS se los negó al considerarlos sujetos de inscripción voluntaria, provocará que muchos "*patrones o patronas*" desistan de contratar los servicios de las PTH, simple y sencillamente porque implicarían una responsabilidad de magnitud aún no dimensionada.



**DESARROLLO:**

[ccpudg@ccpudg.org.mx](mailto:ccpudg@ccpudg.org.mx)

[www.ccpudg.org.mx](http://www.ccpudg.org.mx)

En el artículo 331 de la LFT, reformado, se aclara que la persona que contrate a una PTH será en el marco de una relación laboral que no implicará un beneficio económico directo, esto quiere decir, que "*el patrón o la patrona*" se le distinguirá de cualquier otro tipo de relación laboral por la simple razón de que el trabajo o servicio que reciba no le redituará un incremento en su patrimonio; entonces, al existir una diferencia en la relación laboral lo correcto hubiera sido adicionar un Capítulo que se titulara Patrones Especiales y darles un tratamiento distinto, no al trabajador, sino al patrón.

Analicemos los aspectos más relevantes de la reforma.

Hay que distinguir entre tres tipos de servicios que se pueden contratar (artículo 331):

- I. PTH que residan en el domicilio donde realizan sus actividades;
- II. PTH que no residan en el domicilio donde realizan sus actividades; y,
- III. PTH que presten sus servicios a varias personas empleadoras y no residan en el domicilio de ninguna de ellas.



En todos los casos y de conformidad con el artículo 334 las personas empleadoras deberán garantizar a las PTH los alimentos (cuando menos uno) y deberá quedar plasmado en el contrato de trabajo; si se contratara una PTH que resida en el domicilio entonces se estaría obligado a proporcionarle los tres alimentos de buena calidad y además habitación. Esto implica que para los efectos fiscales establecidos en la LSS el salario base de cotización deberá incrementarse en un veinticinco por ciento por concepto de alimentación y un veinticinco por ciento por concepto de la habitación que se le proporcione, a no ser que estas prestaciones obligatorias sean onerosas para las PTH y las mismas paguen cuando menos un veinte por ciento del valor de una Unidad de Medida de Actualización (UMA) por cada una.

Respecto al pago del salario quedó establecido que podrá ser por medio de transferencia bancaria o de cualquier otra forma (efectivo) y dependerá de como lo acuerden las partes, pero... para efectos de fijar el salario el artículo 331 Ter en su fracción V establece la obligación de que en el contrato individual o colectivo de trabajo que se firme deberá especificarse la Remuneración y **el método de cálculo de la misma** así como la periodicidad del pago. Siendo objetivos al establecer que se dé a conocer a la PTH el método de cálculo que se utilizó para llegar al salario pagado, pone a las personas contratantes en una encrucijada porque la costumbre es que se acuerde un pago por día o por semana el cual incluye todo el servicio pactado, sin embargo el "método de cálculo" se asimila a algo muy sofisticado que podría resultar un tanto complicado para algunos "patrones o patronas".

Por lo que respecta al contrato de trabajo, este invariablemente deberá ser por escrito y deberá especificar, además de lo señalado en el párrafo anterior, entre otros requisitos, las horas de trabajo así como los días, condición muy importante porque de aquí se desprende por su naturaleza el tipo de jornada que puede ser de acuerdo a la LSS jornada reducida o semana reducida, lo que implica también la forma de cotizar las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Para las PTH que residan en el domicilio donde presten sus servicios, cuando se laboren todos los días de la semana; se le deberán de proporcionar las horas de reposo entre cada turno, que para el diurno deberán ser cuando menos tres horas entre el matutino y vespertino y para el nocturno de nueve horas consecutivas. La jornada de trabajo no excederá de ocho horas, porque de no cumplir con esta disposición, se deberá pagar el tiempo extraordinario que corresponda. La persona contratante deberá dar descanso preferentemente los sábados por la tarde y los domingos. Si la PTH labora los domingos, se deberá pagar la prima dominical correspondiente, concepto que también se deberá integrar al salario base de cotización para el pago de las cuotas al IMSS.

Cuando no se laboren todos los días de la semana las vacaciones pagadas, prima vacacional y aguinaldo, deberán otorgarse de manera proporcional al tiempo laborado.

Sin duda se deberá contar con un sistema de control de asistencia, para que quede el registro de inicio, receso y término de la jornada. Recordemos que en el supuesto de una demanda laboral la carga de la prueba recaerá siempre en el empleador.

Queda prohibido a la persona empleadora solicitar constancia o prueba de no gravidez y en el supuesto que una vez contratada la PTH ya esté o resulte embarazada después de la contratación **no se le podrá despedir** porque será considerado como un acto de discriminación. La multa por discriminar a una persona oscila de entre \$4,224.50 y \$211,225.00 (50 a 2500 UMA's). De igual forma, si se contratan PTH migrantes, no podrá hacerse distinción alguna en las condiciones de trabajo.

Existe también la obligación de que en el supuesto de contratar a una PTH adolescente mayor de 15 años y menor de 18, esta no tenga concluida su educación secundaria la persona contratante deberá encargarse de que la concluya.

Las PTH contarán con las siguientes prestaciones, cualquiera que sea su tipo de contratación:

- a) Vacaciones;
- b) Prima vacacional;
- c) Pago de días de descanso;
- d) Acceso obligatorio a la seguridad social;
- e) Aguinaldo.

En particular llama la atención el derecho de “**Acceso obligatorio a la Seguridad Social**”. Para entender que es la Seguridad Social basta echar un vistazo a los artículos 22 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos para darnos cuenta que tanto la Suprema Corte de Justicia de la Nación como el Congreso de la Unión no entienden ese concepto y lo equiparan solo a Seguro Social. Nuestro poder Legislativo y Judicial fueron omisos (por no convenir financieramente) en otorgarles la Seguridad Social completa a las PTH al seguirles negando el derecho a la vivienda por medio del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), derecho contenido en la fracción XII del apartado A del artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal. Es una pena que el derecho se otorgue por conveniencia y no por derecho.

Por lo que respecta a las obligaciones para con el Seguro Social, al tratarse de un trabajador con todos los derechos y un patrón con todas las obligaciones como cualquier otro, deberá observarse todo lo dispuesto en el Título II, principalmente el Capítulo II “De las bases de cotización y las cuotas” con una estrecha correlación con Título V, Capítulos I al III “De los procedimientos, de la Caducidad y Prescripción”. Aquí es donde se define la forma en que se va a cotizar y que es lo que pasará si no se cumple con la obligación de afiliarse a una PTH, se incumple con el pago de las cuotas obrero patronales o se registra a esas personas con un salario inferior al que realmente perciben. El asunto no es fácil, no se está hablando de una empresa la cual se entiende tiene activos y cuentas que hacen las veces de garantía para hacer frente a sus obligaciones en caso de incumplimiento, estamos ante el supuesto en su gran mayoría de un ama de casa que, los bienes que tiene para garantizar un incumplimiento son enseres domésticos.

En este orden de ideas, la pregunta es obligada: ¿Cómo será el procedimiento de fiscalización por parte del IMSS, ante la denuncia de una PTH o para aplicar el procedimiento administrativo de ejecución por falta de pago? En teoría deberá ser igual que para cualquier otro patrón, sin embargo el escenario es distinto. ¿Qué documentación solicitará el auditor para cerciorarse de la relación laboral y del dicho de la PTH en cuanto al sueldo, prestaciones, antigüedad?, al ser el IMSS una autoridad fiscal sus disposiciones son de aplicación estricta de conformidad con el artículo 9 de la LSS y no bastará el dicho de la PTH. Así las cosas, la persona contratante deberá tener en resguardo un expediente completo con solicitud de ingreso, contrato de trabajo, nóminas, incapacidades, memorando, controles de asistencia, constancia de vacaciones y antigüedad, control pormenorizado de los riesgos de trabajo que llegaren a ocurrir, etc.

El panorama se ve muy difícil para todos los actores: IMSS, personas contratantes y para las PTH.

Para el IMSS. Inició con un Programa Piloto que tendrá una vigencia de 18 meses en los cuales deberá hacer los ajustes que estime convenientes para llevar a la consecución del fin que es la afiliación obligatoria de las PTH. Consideramos que este es un Programa inconcluso, tal como está, que pueda ayudar a esa afiliación obligatoria. Además, de la lectura del artículo Segundo Transitorio del Decreto del 02 de julio: ... *“en términos de la obligación así impuesta por el máximo Tribunal Constitucional al referido Instituto, éste último deberá compartir con el Legislativo un informe preliminar, una vez transcurridos los 18 meses del referido Programa, en el que incluirá en términos generales los avances logrados y problemáticas encontradas, mismas que servirán de base para las iniciativas legales que con mayor detalle definirán en su momento los aspectos de supervisión, inspección, salarios mínimos por oficio, así como las formalidades administrativas que se consideren necesarias para lograr la certidumbre y plena efectividad que se requiere”*. Solo hace mención a los aspectos relacionados con la supervisión e inspección, nunca a la fiscalización.

Para las personas contratantes. En su gran mayoría son amas de casa, tendrán la obligación de llevar documentación a que obliga la LFT tan solo para disminuir las consecuencias de una eventual demanda laboral sin descartar que empiecen a relucir los despachos jurídicos especialistas en materia laboral sin ética e inicien una táctica de sobornos al reclutar clientes vulnerables como son las PTH; también, los documentos fiscales que en cuanto a la LISR existe total desconocimiento en este momento; los documentos fiscales para el caso de estar obligadas al pago del impuesto estatal sobre nóminas y, los de más cuidado por su propia naturaleza, los documentos fiscales obligatorios para demostrar el cumplimiento de obligaciones ante el IMSS.

Para las PTH. Ante el riesgo, incertidumbre y lo oneroso que resultará su contratación, no se descarta la posibilidad que un alto porcentaje de personas contratantes deje de requerir sus servicios.

## **LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA E IMPUESTO SOBRE NÓMINAS**

Ahora bien, para el cumplimiento de las obligaciones fiscales en materia del Impuesto Sobre la Renta (LISR) hay muchas dudas:

- I. ¿Habrá un régimen especial tanto para las PTH como para las personas contratantes?
- II. La persona contratante, ¿deberá entregar CFDI, conocido como *recibo timbrado*?
- III. En caso de que proceda, ¿deberá entregar el subsidio al empleo que se genere?
- IV. ¿Se pagará el Impuesto Estatal sobre la Nómina?
- V. La PTH, en caso de haber sido contratada por más de un patrón en el ejercicio fiscal, ¿deberá presentar declaración anual?

## **CONCLUSIÓN**

Ante éste decreto de reforma de la LFT y LSS, resultan diversos cuestionamientos, porque en el mismo no se aclaran si se deberán de cumplir con todas las obligaciones en materia de seguridad, social, laboral y fiscal que imponen los diversos ordenamientos legales a los demás empleadores, y además de las cargas que se imponen expresamente a los patrones y/o patronas de las PTH.

## **ACLARACIÓN**

El contenido del presente estudio, corresponde ilustrativamente a la opinión de los miembros de la Comisión de Seguridad Social y Laboral del Colegio de Contadores Públicos "Universidad de Guadalajara", A. C. y su objetivo es única y exclusivamente el dar a conocer al lector dicha opinión, sin que con ella se pretenda orientar, influir o bien coadyuvar en forma alguna con el interés particular del interesado.

## **ELABORADO POR LA COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL:**

<b>PRESIDENTE:</b>	L.C.P. M.D.F. y M.S.S. GERARDO ERNESTO MARTÍNEZ CHAVEZ
<b>VICEPRESIDENTE:</b>	C.P.C. M.I. y ABOGADO FELIPE DE JESÚS ARIAS RIVAS
<b>SECRETARIA:</b>	C.P.C. MARIA DE LOURDES DE LA CRUZ PÉREZ
	C.P.C. ANTONIO DE JESÚS ARCE ARÉCHIGA
	L.C.P. MARIA GARCÍA QUIÑONES
	C.P.C. y M.D.F. MARIA CONCEPCIÓN GUZMÁN AGUILAR
	L.C.P. JOSÉ DANIEL FIGUEROA CASTAÑEDA
	C.P.C. RODRIGO MUÑOZ BARBA
	C.P.C. y M.A. VÍCTOR RAFAEL GONZÁLEZ TORRES
	C.P.A. DANIEL OLIVER CHARNEY LÓPEZ
	L.C.P. VICTOR VIAIRA FLORES

Usted puede consultar éste y otros boletines en: <http://ccpudg.org.mx/servicios/boletines-seguridad-social-laboral/>