



DIP. CHRISTIAN DAMIÁN VON ROEHRICH DE LA ISLA.

VICECOORDINADOR DEL GPPAN



**DIPUTADO JESÚS MARTÍN DEL CAMPO
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
H. CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
P R E S E N T E**

El que suscribe, **DIPUTADO CHRISTIAN DAMIÁN VON ROERICH DE LA ISLA** integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, de la I LEGISLATURA DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, con fundamento en lo establecido por el artículo 122, apartado A, fracción II, 71, fracción, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 apartado D, inciso a), 30 numeral 1 inciso B de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II, 13 fracción LXVII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 2 fracción XXXIX , 5 fracción II y 95 fracción II, 313 fracción V y 325 del Reglamento Del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de esta soberanía, la presente propuesta, y a fin de dar cumplimiento al último precepto legal invocado, me permito expresar los siguientes elementos:

I.- DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO.

PROPUESTA DE INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE TRABAJO DOMÉSTICO.

II.- OBJETO

Que en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social se contemple una remuneración para quien realice trabajo doméstico, así como para que tengan derecho a la seguridad social.



III.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA QUE LA INICIATIVA PRETENDA RESOLVER Y LA SOLUCIÓN QUE SE PROPONE.

Hace ya varios años, la Organización Internacional del Trabajo, visibilizó la importancia de las y los trabajadores domésticos a través de la suscripción de un convenio internacional, el número 189, para establecer estándares mínimos de protección a las personas que se dedican a tan importante y noble labor.

El artículo 1 de dicho Convenio, define el trabajo doméstico, como el que se realiza en el hogar o para los mismos. Desde luego, también se acota que quien lo haga de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

En el propio preámbulo del Convenio, se señala que una de las obligaciones de la OIT (que se transfiere por su carácter a todos los países que se encuentran afiliados a ella) es promover el trabajo decente. En este caso, no sólo se trata de reconocer un trabajo de millones de personas a nivel mundial, sino el detalle que implica el trabajo doméstico.

El Convenio en comento, establece que es preciso, *“reconocer la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, lo que incluye las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países”*¹.

¹ Véase el Convenio 189 sobre la trabajadoras y los trabajadores domésticos, de la Organización Internacional del Trabajo, consultado el 14 de marzo de 2019, en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460



DIP. CHRISTIAN DAMIÁN VON ROEHRICH DE LA ISLA.

VICECOORDINADOR DEL GPPAN



Es decir, el trabajo del hogar es transversal, al intervenir en el desarrollo de otras actividades fundamentales en la economía de los países. Adicionalmente, la función de cuidado y atención, es fundamental y ya lo hemos visto en diversos momentos históricos, en los que las y los trabajadores domésticos se hacen cargo de las y los niños, así como de discapacitados y adultos mayores.

Frente a otras actividades económicas, el trabajo doméstico ha sucumbido en los reflectores, por un lado, porque en comparación con otros, el trabajo del hogar no genera un impacto económico directo y, por otro lado, porque se asumía que este trabajo estaba destinado a las madres de familia y, por lo tanto, no tenía ningún sentido ser remunerado.

Ahora bien, si analizamos a profundidad, la problemática del trabajo doméstico o, en específico, de la falta de reconocimiento de derechos de las personas que se dedican a él, nos encontraremos que es un problema de enorme magnitud.

La problemática es del tamaño de 67 millones de trabajadoras y trabajadores domésticos a nivel mundial, de los cuales 80 por ciento de todos son mujeres². En el caso de nuestro país, tenemos 2.2 millones de personas dedicadas al servicio doméstico remunerado. Ello, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), lo que representa el 4.6 por ciento de la población ocupada³.

Parte del olvido que han tenido las y los trabajadores domésticos, es la discriminación, la cual, además del trato, se refleja en pésimas condiciones

² Véase, Organización Internacional del Trabajo, *Quiénes son los trabajadores domésticos*, en la siguiente liga, consultada el 14 de marzo de 2019, en: https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_211145/lang-es/index.htm

³ isible en la siguiente liga, consultada el 14 de marzo de 2019, en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/enoe_ie/enoe_ie2019_02.pdf



DIP. CHRISTIAN DAMIÁN VON ROEHRICH DE LA ISLA.

VICECOORDINADOR DEL GPPAN



laborales, las cuales se recrudecen ante la evidente falta de legislación o su regulación insuficiente.

La regulación inadecuada, la ausencia de contratos, de prestaciones, de la posibilidad de obtener una indemnización en sus despidos, recalca en los malos salarios que se aceptan únicamente por razones de necesidad.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el primer párrafo del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se señala que *“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”*.

Asimismo, mandata al Congreso de la Unión a expedir leyes sobre el trabajo que regirán *“Entre los obreros, jornaleros, **empleados domésticos**, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo”*.

Incluso más adelante señala los requisitos que debe tener todo contrato de trabajo, en el entendido que todas esas actividades, entre ellas el trabajo doméstico, debe llevarse a cabo bajo el respaldo de un contrato con escrito que, entre otras cosas, debe tener la duración de la jornada, la prohibición del trabajo de menores, los días de descanso, los salarios, los derechos y las obligaciones a las que estará sujeta la o el trabajador y, de hecho, la forma en que se atenderán las lesiones o enfermedades derivadas de los trabajos, es decir, se prevé proporcionar seguridad social.



DIP. CHRISTIAN DAMIÁN VON ROEHRICH DE LA ISLA.

VICECOORDINADOR DEL GPPAN



IV. RAZONAMIENTOS SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD.

En junio de 2011, en Ginebra Suiza, la Organización Internacional del Trabajo llevó a cabo su Conferencia General para emitir el Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, con la intención de generar un marco regulatorio internacional respecto al trabajo decente para personas que se dedican al trabajo en el hogar, de tal manera que se visibilice dicho sector económico y se establezcan los lineamientos mínimos para el goce pleno de derechos en el desarrollo de este tipo de empleo.

De forma particular, el Convenio 189 de la OIT, señala en su artículo 6 lo siguiente:

“Artículo 6.- Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

De la misma manera, el artículo 7 establece:

“Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

(a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;



DIP. CHRISTIAN DAMIÁN VON ROEHRICH DE LA ISLA.

VICECOORDINADOR DEL GPPAN



- (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;*
- (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;*
- (d) el tipo de trabajo por realizar;*
- (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;*
- (f) las horas normales de trabajo;*
- (g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;*
- (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;*
- (i) el período de prueba, cuando proceda;*
- (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y*
- (k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.*

Estos esfuerzos de la legislación internacional apuntan a la necesidad de dignificar el trabajo doméstico, no sólo por cuanto hace a la remuneración, sino en el pleno goce de los derechos humanos que le asiste a todo trabajador, lo que se traduce simple y sencillamente en trabajo digno.



DIP. CHRISTIAN DAMIÁN VON ROEHRICH DE LA ISLA.

VICECOORDINADOR DEL GPPAN



De la misma manera, se entiende la importancia de contar con un contrato por escrito, siendo que actualmente en nuestro país, es uno de los faltantes en la contratación de este sector, lo cual ha generado condiciones lesivas para las y los trabajadores domésticos, al grado de precarizar sus condiciones, bajo la lógica de perder su empleo sin contar con un “seguro” ante su despido injustificado o los malos tratos de los que pueden ser blanco.

Si bien es cierto, que se han realizado múltiples exhortos al Poder Ejecutivo Federal, por parte del Senado de la República, para que envíe el Convenio 189 de la OIT y pueda ser ratificado para que tenga vigencia, el Presidente de la República en turno ha hecho caso omiso, sin embargo, el instrumento internacional en comento, es un marco excepcional para que los órganos legislativos puedan avanzar en modificar su legislación, no sólo porque un Convenio o Tratado se lo mandate, sino porque, es necesario en nuestra calidad de legisladores o representantes de la sociedad.

De ello deriva, la necesidad de regular diversos aspectos para la protección integral de los derechos de las y los trabajadores dedicadas al servicio del hogar.

En materia laboral existen diversas disposiciones en nuestro país relativas a ello, sin embargo, es la Ley Federal del Trabajo, la que regula lo concerniente a las condiciones de trabajo de la población económicamente activa.

En dicho ordenamiento se regulan sueldos, jornadas de trabajo, causales de rescisión e, incluso toda la parte adjetiva del derecho laboral. Desde luego, también se incluye los derechos colectivos de los trabajadores como la libertad de asociación y el respeto a la vida sindical.

A pesar de que en ella se establece un apartado relacionado con los trabajadores domésticos, estimamos que no es suficiente para garantizar todos los



DIP. CHRISTIAN DAMIÁN VON ROEHRICH DE LA ISLA.

VICECOORDINADOR DEL GPPAN



derechos de las y los trabajadores domésticos, máxime que es un sector numeroso como ya se expuso anteriormente.

En principio, es necesario utilizar una definición conforme al Convenio 189, para caracterizar de forma precisa la prestación de sus servicios dentro del hogar, ya sea viviendo de forma permanente en ese lugar o de “entrada por salida”.

Otro aspecto fundamental que urge regular, tiene que ver con el contrato, ya que, actualmente no existen lineamientos precisos que deban incluirse forzosamente en los contratos entre los patrones y las personas trabajadoras del hogar. En dicho instrumento jurídico, se debe incluir la remuneración, jornada, prestaciones, trabajo a realizar, condiciones generales y las formas de terminación de dicho servicio.

En realidad, con ello no existe vanguardia alguna respecto a otros trabajadores, sin embargo, el homologar la obligación para expedir un contrato generará un marco de protección de derechos laborales no sólo amplio, sino suficiente para que su trabajo sea reconocido y ajustado al marco legal.

Dada la especialidad del trabajo doméstico, el tema de las horas extra siempre será controversial, ya que se asume que, por el hecho de vivir en la casa donde prestan sus servicios, los patrones pueden disponer de las y los trabajadores domésticos a toda hora. Lo cierto es que, desde el propio Convenio 189, se establecen horas obligatorias de descanso, por lo que si no se respetan entrarían dentro del apartado de horas extras, pagadas de la misma manera que se expresa en otras disposiciones de la normativa laboral.

Finalmente, en lo que respecta a la legislación laboral, durante años se ha mantenido a las y los trabajadores domésticos al margen de las prestaciones adicionales al salario. Se ha normalizado que esas personas sólo reciban una



DIP. CHRISTIAN DAMIÁN VON ROEHRICH DE LA ISLA.

VICECOORDINADOR DEL GPPAN



remuneración económica por su trabajo día a día sin incluirle aspectos fundamentales como vacaciones pagadas, aguinaldo o acceso a seguridad social, por lo que esta iniciativa también recoge ese elemento primordial.

Uno de los temas fundamentales es el de la Seguridad Social, ya que es a través de ella que las y los trabajadores del hogar podrán contar con prestaciones mínimas de cuidado y atención de la salud para ellos y sus familias, además de establecerles un piso de bienestar para el retiro.

Desde luego, la carga que tiene el seguro social actual no permite que otorgue por sí dicha prestación, sin embargo, es importante traer a este escenario la obligación del patrón para inscribir a sus trabajadoras y trabajadores y que cuenten con acceso a la seguridad social como cualquier otro trabajador en el país.

Recientemente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el Amparo Directo 9/2018, determinó que excluir a las y los trabajadores del hogar o doméstico, es un acto discriminatorio, ya que la idea consistente en que los patrones no están obligados a inscribir en el régimen obligatorio del Seguro Social a sus trabajadoras y trabajadores, es inconstitucional, toda vez que en la norma suprema, no existe disposición alguna que señale esa prohibición o diferencia respecto los demás grupos de trabajadores.

Incluso, estaríamos frente a una doble discriminación, ya que, si consideramos que la mayoría de las personas que desempeñan este tipo de trabajo son mujeres, pues nos encontraríamos ante actos de discriminación por razón de género, ya que es a ellas a quienes se les niega el derecho a la seguridad social en menor medida.



El razonamiento de la Corte, se centra en la inexistencia de razones jurídicas por las cuales la Ley Federal del Trabajo y la del Seguro Social excluyen a las personas dedicadas al trabajo doméstico de dicha prestación.

Es en consonancia con ese criterio jurisprudencial, que buscamos enmendar la omisión de la Ley con una propuesta efectiva y permanente.

V. ORDENAMIENTOS A MODIFICAR.

En atención a lo anterior, presentamos un comparativo entre las disposiciones vigentes y las modificaciones propuestas:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA
Artículo 331.- Trabajadores domésticos son las personas que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.	Artículo 331.- Trabajadores domésticos son las personas que, a cambio de una remuneración , prestan los servicios de aseo, asistencia, cuidados y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia, ya sea que residan o no en el domicilio donde realicen dichas actividades.
SIN CORRELATIVO	Artículo 331 Bis.- El trabajo doméstico deberá establecerse mediante un contrato por escrito que incluya, de forma enunciativa, más no limitativa, lo siguiente: I. Nombre completo de la persona



	<p>contratante y de la persona prestadora del servicio doméstico;</p> <p>II. Dirección del lugar del trabajo;</p> <p>III. Duración del contrato;</p> <p>IV. Detalle del trabajo a realizar;</p> <p>V. Remuneración convenida;</p> <p>VI. Horario de trabajo y periodos de vacaciones;</p> <p>VII. Condiciones de trabajo en el que se incluyan los suministros y herramientas que se entregarán al trabajador;</p> <p>VIII. Causas de terminación del trabajo;</p> <p>IX. Remuneración por horas extra laboradas, y;</p> <p>X. En su caso, prestaciones adicionales.</p>
<p>Artículo 333. Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.</p>	<p>Artículo 333. Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.</p> <p>Las horas adicionales a las establecidas en el párrafo anterior, se considerarán horas extras, conforme a lo dispuesto en el artículo 58 a 68 del presente ordenamiento.</p>
<p>Artículo 337.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Guardar consideración al trabajador</p>	<p>Artículo 337.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Guardar consideración al trabajador</p>



<p>doméstico, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra;</p> <p>II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y</p> <p>III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.</p>	<p>doméstico, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra;</p> <p>II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y</p> <p>III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.</p> <p>IV. Otorgar, por lo menos las siguientes prestaciones: vacaciones pagadas, prima vacacional, pago de días de descanso, aguinaldo y acceso obligatorio a seguro social, remuneración de horas extras convenidas previamente con la persona que realice el trabajo doméstico.</p>
<p>LEY DEL SEGURO SOCIAL</p>	
<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>PROPUESTA</p>
<p>Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:</p>	<p>Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:</p>



<p>I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;</p> <p>II. Los socios de sociedades cooperativas;</p> <p>III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes;</p>	<p>I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;</p> <p>II. Los socios de sociedades cooperativas;</p> <p>III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes; y</p> <p>IV. Las personas señaladas en el Artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo.</p>
--	---

VI.- TEXTO NORMATIVO PROPUESTO



DIP. CHRISTIAN DAMIÁN VON ROEHRICH DE LA ISLA.

VICECOORDINADOR DEL GPPAN



En mérito de lo antes expuesto y fundado, quien suscribe somete a consideración de esta Soberanía la siguiente:

LA PROPUESTA DE INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 331; SE ADICIONA UN ARTÍCULO 331 BIS; UN PÁRRAFO SEGUNDO AL ARTÍCULO 333; Y UNA FRACCIÓN IV AL ARTÍCULO 337; TODOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PENAL FEDERAL; Y SE ADICIONA UNA FRACCIÓN IV AL ARTÍCULO 12 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, PARA QUEDAR COMO SIGUE:

PRIMERO. SE REFORMA EL ARTÍCULO 331; SE ADICIONA UN ARTÍCULO 331 BIS; UN PÁRRAFO SEGUNDO AL ARTÍCULO 333; Y UNA FRACCIÓN IV AL ARTÍCULO 337; TODOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA QUEDAR COMO SIGUE:

Artículo 331.- Trabajadores domésticos son **las personas** que, **a cambio de una remuneración**, prestan los servicios de aseo, asistencia, **cuidados** y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia, **ya sea que residan o no en el domicilio donde realicen dichas actividades.**

Artículo 331 Bis.- El trabajo doméstico deberá establecerse mediante un contrato por escrito que incluya, de forma enunciativa, más no limitativa, lo siguiente:

- I. **Nombre completo de la persona contratante y de la persona prestadora del servicio doméstico;**
- II. **Dirección del lugar del trabajo;**
- III. **Duración del contrato;**
- IV. **Detalle del trabajo a realizar;**
- V. **Remuneración convenida;**



- VI. **Horario de trabajo y periodos de vacaciones;**
- VII. **Condiciones de trabajo en el que se incluyan los suministros y herramientas que se entregarán al trabajador;**
- VIII. **Causas de terminación del trabajo;**
- IX. **Remuneración por horas extra laboradas, y;**
- X. **En su caso, prestaciones adicionales.**

Artículo 333. Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.

Las horas adicionales a las establecidas en el párrafo anterior, se considerarán horas extras, conforme a lo dispuesto en el artículo 58 a 68 del presente ordenamiento.

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

- I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra;
- II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y
- III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.
- IV. **Otorgar, por lo menos las siguientes prestaciones: vacaciones pagadas, prima vacacional, pago de días de descanso, aguinaldo y acceso obligatorio a seguro social, remuneración de horas extras**



DIP. CHRISTIAN DAMIÁN VON ROEHRICH DE LA ISLA.

VICECOORDINADOR DEL GPPAN



convenidas previamente con la persona que realice el trabajo doméstico.

SEGUNDO. SE ADICIONA UNA FRACCIÓN IV AL ARTÍCULO 12 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, PARA QUEDAR COMO SIGUE:

Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;
- II. Los socios de sociedades cooperativas;
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes; y
- IV. Las personas señaladas en el Artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo.**

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Primero.- En ejercicio de la facultad conferida a este Congreso, por el artículo 71 fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; remítase al Congreso de la Unión para efectos a que haya lugar.

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



DIP. CHRISTIAN DAMIÁN VON ROEHRICH DE LA ISLA.

VICECOORDINADOR DEL GPPAN



Tercero.- Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México y en el Diario Oficial de la Federación para su mayor difusión.

Dado en el H. Congreso de la Ciudad de México, a los 28 días del mes de marzo de dos mil diecinueve.