

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**SEMINARIO DE DERECHO DE TRABAJO Y SEGURIDAD  
SOCIAL**

**LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

**TESIS**

QUE PARA TENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ELIZABETH ROCHA SÁNCHEZ

ASESORA: LIC. VERÓNICA RAMÍREZ RIVAS



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

*A mi familia que cree y confía en mí.*

*A todos los que colaboraron apoyándome en la  
investigación y en la realización del presente trabajo.*

*A mis hermanos Alejandra Rocha y Ernesto Rocha.*

*A mi padre José Rocha.*

*A mi madre Laura Sánchez por ser el apoyo incondicional*

# Los trabajadores domésticos

## Índice

	páginas
Introducción.....	I

### Capítulo 1 Marco Conceptual

1.1	Derecho del trabajo.....	2
1.2	Principios del derecho del trabajo.....	2
1.3	Trabajador.....	6
1.4	Trabajador doméstico.....	7
1.5	Patrón.....	9
1.6	Relación de trabajo.....	9
1.7	Rescisión de la relación laboral.....	10
1.8	Terminación de la relación laboral.....	16
1.9	Jornada de trabajo.....	17
1.10	Jornada indeterminada.....	18
1.11	Jornada extraordinaria.....	19
1.12	Días de descanso, vacaciones.....	19
1.13	Salario.....	21
1.14	Salario mínimo.....	22
1.15	Salario mínimo profesional.....	23
1.16	Prestaciones en especie.....	23

## **Capítulo 2**

### **Marco Histórico**

2.1	Antecedentes generales.....	26
2.1.1	Grecia.....	27
2.1.2	Roma.....	29
2.1.3	Edad Media.....	30
2.1.4	Edad Moderna.....	31
2.2	Antecedentes en México.....	33
2.2.1	Código Civil para el Distrito Federal y Territorio de Baja California de 1870.....	34
2.2.2	Código Civil para el Distrito Federal y Territorio de Baja California de 1884.....	35
2.2.3	Leyes locales del trabajo de 1910 a1916 y de 1917 a 1928.....	37
2.2.4	Ley Federal del Trabajo de 1931.....	53
2.3	Evolución del trabajo doméstico de 1970 a 2008.....	54

## **Capítulo 3**

### **Marco Jurídico**

3.1	Los trabajadores domésticos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	58
-----	----------------------------------------------------------------------------------------------	----

3.2	Código civil de 1928. Regulación de los trabajadores domésticos.....	60
3.3	Ley Federal del Trabajo. Condiciones de trabajo.....	61
3.3.1	Jornada de trabajo.....	64
3.3.2	Días de descanso.....	68
3.3.3	Días de vacaciones.....	70
3.3.4	Salario.....	71
3.3.5	Obligaciones.....	76
3.3.6	Disolución de la relación laboral.....	81
3.3.7	Riesgos de trabajo.....	85
3.4	Los trabajadores domésticos en la Ley del Seguro Social.....	87
3.5	Los trabajadores domésticos en la Ley del INFONAVIT.....	102
3.6	Derechos colectivos.....	106
3.7	Normas y medidas de protección al trabajador doméstico.....	108
3.7.1	Procuraduría de la Defensa del Trabajo.....	108
3.7.2	Junta de Conciliación y Arbitraje.....	112

## **Capítulo 4**

### **Situación actual y perspectivas del trabajo doméstico**

4.1	Planteamiento del problema.....	118
4.2	Alternativas de solución.....	119

4.3	Propuestas y su desarrollo.....	121
4.4	Repercusiones de la propuesta.....	132
4.4.1	Repercusiones económicas.....	132
4.4.2	Repercusiones sociales.....	133
4.4.3	Repercusiones culturales.....	135
	Conclusiones.....	136
	Fuentes consultadas.....	143

## Introducción

Los trabajadores forman parte de la clase social que siempre ha necesitado y necesitará de la protección de las normas, en específico de las normas laborales, de quienes representan y detentan el poder económico, es por esa razón que en la Ley Federal del Trabajo se establecen los derechos mínimos que deben ser respetados por los patrones, mismos que se ven reflejados en las condiciones de trabajo mediante las cuales los trabajadores deberán de prestar sus servicios; en ese sentido, se determina la jornada de trabajo, la retribución que deberán obtener por sus servicios, así como las obligaciones a las que quedan sujetos las partes de la relación laboral. Existen diferentes tipos de actividades que los hombres pueden desarrollar, es así que llegamos a los trabajadores domésticos quienes son los trabajadores tema central del presente documento.

A pesar de que los trabajadores domésticos representan una gran ayuda para las familias en las que se desenvuelven y desarrollan sus funciones, a éstos no se les ha considerado de la misma forma en la que se ha apoyado el resto de los trabajadores.

El presente trabajo tiene como finalidad hacer del conocimiento del lector las condiciones de trabajo que rigen la relación laboral de los empleados domésticos; es decir, la jornada de trabajo establecida en la Ley Federal del Trabajo para estos trabajadores, si cuentan con un salario determinado, qué clase de derechos tienen y los medios de defensa de los mismos, entre otras cuestiones, todas ellas encaminadas a la protección de los trabajadores domésticos.

Se debe tener presente que la realidad que impera en nuestra economía afecta a todos los miembros de la sociedad, afectación que se refleja en la necesidad de realizar un mayor número de labores para obtener más recursos, y los trabajadores domésticos no son la excepción a esta realidad. Uno de los objetivos del presente trabajo, como ya fue mencionado en el párrafo que antecede, es conocer las condiciones de trabajo de estos trabajadores, así como conocer los problemas a los que se enfrentan éstos trabajadores en relación a las nuevas experiencias con personas de diferentes creencias o culturas y a los problemas a los que se enfrentan en su vida diaria.

Una de las razones de mayor peso que influye en la realización del presente documento es el hecho de que la mayoría de las personas que llevan a cabo este tipo de actividades sufren del abuso de los patrones, a simple vista podemos darnos cuenta de lo difícil de las labores domésticas, ya que las mismas implican un gran esfuerzo físico por parte de la persona que las realiza, esfuerzo que no se ve recompensado, en la mayoría de los casos, mediante el pago correspondiente, y se da la desconfianza que existe hacia el trabajador o simplemente el menosprecio por parte de la sociedad hacia el trabajo doméstico.

Los capítulos que integran el presente documento fueron ordenados de tal forma en la que el lector tome en cuenta la importancia que tienen estos trabajadores y de las labores que realizan en el transcurso del tiempo.

La presencia de los trabajadores domésticos en el desarrollo de la sociedad ha tenido diferentes puntos de vista, lo que llevó a considerar que dichas actividades no eran dignas de una persona y, en muchas otras ocasiones, han generado diversos derechos con los diferentes medios de protección de los mismos.

La Legislación Mexicana realiza una gran labor al proteger, en sus inicios, a las personas que realizan las actividades de limpieza y aseo en casas ajenas. Con la evolución del derecho en su conjunto, la Legislación otorga mayores derechos a los trabajadores domésticos a través de las normas que integran el derecho laboral, mediante el establecimiento de las condiciones de trabajo que deberán de regir las relaciones labores de estos trabajadores con sus patronos.

Hay que reflexionar el hecho de que las circunstancias en la vida de las personas van cambiando, lo que provoca que muchas actividades sufran ciertas transformaciones, tales como la forma en la que se realizan dichas labores ya sea por los instrumentos o los productos que se utilizan en el proceso de producción. Este hecho también se presenta en el caso de las labores domésticas que presentan ciertos cambios en la forma de prestar el servicio y continúan tolerando las mismas condiciones de trabajo aplicables hace años, pero que en la actualidad requieren de ciertas modificaciones.

Otro punto importante es el referente a la seguridad social con la que cuentan los trabajadores domésticos, cómo se puede hacer valer y qué derechos tienen en cuanto a la protección de su salud.

La finalidad de este documento es dar a conocer la realidad de los trabajadores domésticos, qué tanto la sociedad en la que vivimos valora el esfuerzo de estos trabajadores y la importancia que tienen para las familias para las cuales trabajan.

## **Capítulo 1**

### **Marco Conceptual**

Durante el transcurso del tiempo la humanidad entera se ha visto en la necesidad de desarrollar diferentes tipos de labores. Con el paso del tiempo, un reducido grupo de personas han detentado el poder en sus diversas manifestaciones como el poder económico o político, por lo que el resto de las personas que forman parte de la sociedad se ven en la necesidad de prestar sus servicios con el fin de lograr su supervivencia.

El progreso, tanto en las industrias como en la tecnología, lleva a los trabajadores a buscar la forma de obtener mayores derechos y de hacer valer los mismos, con la finalidad de evitar los abusos por parte de los patronos.

Los trabajadores domésticos son personas que prestan sus servicios a las mujeres y hombres que están a cargo de la administración de un hogar y que no pueden hacerse cargo de los deberes del mismo por falta de tiempo o por no tener la necesidad de realizar dichas labores, por lo que requieren de los servicios de los mencionados trabajadores.

Esta clase de empleados cuenta con los mismos derechos que el resto de los trabajadores, contemplando ciertas especificaciones debido a circunstancias que son determinantes para el desarrollo de sus actividades, y las cuales serán detalladas en el desarrollo de este documento.

En las líneas siguientes se establecerá un marco conceptual el cual estará integrado por conceptos que son afines tanto a los trabajadores en general como a los domésticos, debido a que las condiciones de trabajo de

estos últimos derivan de las condiciones laborales aplicables a los trabajadores en general, esto con la finalidad de que el lector tenga una idea de los conceptos utilizados.

## **1.1 Derecho del trabajo**

El Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo,<sup>1</sup> es decir, busca la justicia y la equidad en la relación entre el trabajador y el patrón.

En otras palabras, el derecho del trabajo es el conjunto de aquellas normas que buscan dar una mayor protección a los trabajadores frente a los patrones, en cuanto a sus derechos laborales se refiere.

Para lograr la justicia entre las partes de la relación laboral es de gran importancia que los trabajadores cuenten con un medio de defensa o protección de sus derechos, ya que la finalidad del derecho del trabajo es la de igualar las condiciones entre las partes de una relación laboral dado que los trabajadores se encuentran en un grado de desventaja frente al patrón, pues éste detenta el poder económico.

## **1.2 Principios del derecho del trabajo**

Los principios son aquellas reglas de carácter general que se encuentran presentes en todas las normas y en las instituciones del derecho,

---

<sup>1</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, decimo tercera edición, editorial Porrúa, México, 2003, p.p. 39-40.

los principios constituyen la base de las instituciones. El derecho del trabajo no es la excepción ya que cuenta con una serie de principios que se encuentran establecidos en las normas laborales.

Uno de los principios es aquel que detalla la importancia del trabajo como un derecho y un deber sociales<sup>2</sup>. Todos los seres humanos tienen la capacidad de relacionarse con otros hombres, ya sea porque requiera cubrir necesidades básicas como la de alimentarse o vestirse, o por el simple hecho de la convivencia diaria debido a que el hombre es un ser social por naturaleza, por lo que esta capacidad del hombre lo lleva a desarrollarse junto con otros seres humanos en sociedad, misma en la que deben existir normas o un orden para el buen funcionamiento y la correcta interacción de sus miembros, otorgando derechos e imponiendo reglas para que sean cumplidas por dichos sujetos.

Dentro de ese orden, que la misma sociedad establece para su correcto funcionamiento, se establecen determinadas actividades para que sus miembros contribuyan al crecimiento económico de la sociedad, por lo que constituye un derecho el contar con un trabajo o actividad y un deber de contribuir a la sociedad. La sociedad debe crear las condiciones que garanticen al hombre la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para el progreso de su familia y de la sociedad a la que pertenece.<sup>3</sup>

Como uno de otros tantos derechos que tienen el hombre, éste cuenta con el derecho a una vida digna y a un trabajo socialmente útil, el cual constituye otro de los principios en materia laboral.

---

<sup>2</sup> *Ibidem*, p.p. 19-20.

<sup>3</sup> DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, vigésima primera edición, tomo I, editorial Porrúa, México, 2007, p. 108.

Este principio se encuentra establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al señalar que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.” Por lo tanto, la sociedad se ve obligada a brindar las oportunidades para que el ser humano se desarrolle dentro de la misma y para poder llevar a cabo las actividades para las cuales sus miembros fueron preparados mediante la impartición de conocimientos relacionados con la materia, otorgando todas las herramientas necesarias tales como brindar las oportunidades de trabajo, crear las condiciones necesarias para el desarrollo de dichas actividades especializadas, etcétera. Por lo que respecta a los deberes del individuo, éste tiene la obligación de desarrollar las actividades respectivas y que sean útiles para la sociedad y poder lograr el máximo desarrollo de la misma.

Otro de los principios es aquel que hace referencia a la libertad de trabajo.<sup>4</sup> Este principio se refiere a la libertad con la que cuenta el hombre para dedicarse a la actividad que mejor le parezca siempre y cuando sea lícita, como lo menciona el artículo 5o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al señalar que: “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.”

De esta manera, la sociedad otorga la libertad al individuo de poder llevar a cabo las actividades que mejor le convengan siempre y cuando sean lícitas, es decir, no dañen derechos de terceros o ataquen los derechos de la sociedad. El individuo es libre de elegir la actividad que sus aptitudes, gustos o aspiraciones le permitan desarrollar.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p. 20.

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho del trabajo mexicano, Op cit., p. 109.

Otro principio de gran importancia es el de la igualdad en el trabajo.<sup>6</sup> Este principio constituye la base del derecho del trabajo, ya que determina la igualdad entre los derechos de los trabajadores, de este principio se desprende la idea de “trabajo igual, salario igual”. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 fracción VII imprime este principio al señalar que para trabajo igual debe corresponder un salario igual, sin tener en cuenta el sexo o la condición social, este principio vela por la no discriminación entre los trabajadores.

Asimismo, este principio se ve reflejado en las condiciones generales de trabajo, ya que mediante las referidas condiciones de trabajo se otorga la igualdad a los trabajadores que desarrollan las mismas actividades, es decir, se le da un trato igual a las personas que llevan a cabo la misma labor.<sup>7</sup>

El principio de estabilidad en el empleo constituye uno de los principios de mayor importancia, ya que brinda la certeza jurídica al trabajador de poder tener un empleo y de conservarlo por tiempo indeterminado.<sup>8</sup> La finalidad del referido principio es la de proteger a los trabajadores en el empleo otorgando una permanencia duradera en el mismo. Este principio es el derecho que tiene el trabajador a conservar su empleo aún en contra de la voluntad del patrón, mientras no exista causa grave que implique un efecto contrario el cual complique la relación entre las partes, otorga certeza al trabajador de conservar su empleo, no por el capricho del patrón, sino por el cumplimiento de sus obligaciones. Este principio crea un derecho para el trabajador y no un deber para el mismo.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p. 21.

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Op. cit., p. 112.

<sup>8</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p.p. 23-24.

<sup>9</sup> DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Op. cit., p. 219.

La estabilidad en el empleo va generando, con el paso del tiempo, diversos derechos, como que el trabajador adquiera cierta antigüedad en el empleo, aumente el número de días de vacaciones que le corresponden, entre otros.

Esta estabilidad en empleo puede ser absoluta o relativa. En nuestro sistema jurídico, la estabilidad se maneja como una estabilidad relativa ya que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos faculta al patrón para otorgar una indemnización como opción a la reinstalación del trabajador en el empleo.

Este principio también se encuentra establecido en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 48, en el cual se señala la posibilidad con la que cuenta el trabajador de solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reinstalación en el puesto que desempeñaba o la indemnización correspondiente conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### **1.3 Trabajador**

El trabajador es toda persona física que mediante un contrato de trabajo o relación laboral se obliga a prestar sus servicios a un patrón o a una empresa determinada y que recibe como contraprestación un sueldo o remuneración convenida. Asimismo, en dicha relación debe imperar la subordinación del trabajador hacia el patrón.<sup>10</sup>

El trabajador es la persona física que entrega su fuerza de trabajo, a través de sus servicios, a otra persona ya sea física o moral a cambio de una

---

<sup>10</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p.p. 86-92.

contraprestación establecida por la ley o por las partes (en este caso el patrón y el trabajador), siendo esta contraprestación un derecho al que no se puede renunciar.

Se tienen que valorar distintos aspectos que componen el concepto de trabajador. Tal es el caso a que se hace referencia a que el trabajador siempre será una persona física, la cual presta sus servicios a una persona física o moral; el servicio que presta el trabajador debe ser de manera personal, y que debe prevalecer el carácter de subordinación del trabajador con el patrón, esto debido a que aquel tiene que realizar sus actividades bajo las instrucciones de éste último. Existen limitaciones dentro de la característica de la subordinación estas son que siempre debe referirse al trabajo desarrollado y que dicha subordinación se lleve a cabo durante la jornada de trabajo.<sup>11</sup>

#### **1.4 Trabajador doméstico**

La definición de trabajador doméstico se establece en el artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo como aquella persona que presta los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

El trabajador doméstico es aquel que va a llevar a cabo sus actividades en el hogar de una familia ajena a la propia. Las actividades a desarrollar serán aquellas relacionadas con la limpieza del hogar, alimentación y cubrir todas las necesidades de los miembros de la familia o personas a las

---

<sup>11</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, El nuevo derecho del trabajo mexicano, Trillas, México, 1997, p. 134.

que preste sus servicios. En ese sentido, los jardineros y los choferes particulares también son considerados como trabajadores domésticos.<sup>12</sup>

Es importante diferenciar a los trabajadores domésticos de los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados, los porteros o veladores, ya que algunas de sus actividades tienen alguna relación en cuanto a su función o desarrollo, la diferencia radica en que éstos trabajadores se encuentran regulados por otro capítulo dentro del título de trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo.

La importancia de resaltar la diferencia entre los trabajadores domésticos y los trabajadores mencionados en el párrafo que antecede es en razón de que a pesar de que realicen actividades semejantes las prestaciones y las condiciones de trabajo varían, así como la regulación de las mismas.

Asimismo, existen autores que aclaran la idea respecto de los trabajadores domésticos señalando que son aquellos que realicen una labor de aseo, asistencia y, en general, los trabajos propios o inherentes al hogar de una persona o familia, pero si la misma actividad sirve a los fines de una pensión familiar y ese trabajo ayuda a generar un lucro, de inmediato el doméstico dejará de serlo para convertirse en un trabajador sujeto al régimen ordinario.<sup>13</sup>

En ese orden de ideas, una característica esencial que define a los trabajadores domésticos es la carencia de la finalidad de lucro que existe en la realización de sus actividades.

---

<sup>12</sup> *Ibíd*em, p. 409

<sup>13</sup> DE BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo, tomo II, décima edición, Porrúa, México, 1994, p. 481.

## **1.5 Patrón**

El patrón es la persona física o moral que requiere de los servicios de uno o varios trabajadores.<sup>14</sup>

Cuando el trabajador que presta sus servicios al patrón requiere de los servicios de otro u otros trabajadores, el patrón de aquél también lo será para el resto de los trabajadores.

El patrón y el trabajador deben contar con derechos y la protección de los mismos. Cabe señalar que la protección que brinda la Ley a los trabajadores es en función de considerar a la clase trabajadora como una clase vulnerable ante los patronos que son quienes detentan el poder económico.

## **1.6 Relación de trabajo**

La relación de trabajo es la vinculación fáctica que existe entre el patrón y el trabajador, con la prestación de trabajo o labores y que tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación, o sea, el pago inmediato del salario, siendo independiente de la existencia del contrato de trabajo.<sup>15</sup>

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 señala que la relación de trabajo es cualquier acto que de origen a la prestación de un trabajo personal

---

<sup>14</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, El nuevo derecho del trabajo mexicano, Op. cit., p. 138.

<sup>15</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p.p. 101-111.

subordinado a una persona física o moral mediante el pago de un salario. El artículo 21 señala que se presume la existencia de un contrato de trabajo al existir la relación de trabajo, pero no es necesaria la existencia del contrato de trabajo para la existencia de la relación laboral. También se debe tomar en cuenta la edad del trabajador, ya que la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 22 que el trabajador debe ser mayor de dieciséis años.

En cuanto a la duración de la relación de trabajo, a falta de estipulación expresa en la que se determine el tiempo o la obra a realizar, se entiende que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, ya que hay relaciones de trabajo por tiempo determinado, por obra determinada, etcétera.<sup>16</sup>

De lo anterior se entiende que una relación de trabajo es el vínculo que existe entre el patrón y el trabajador, es decir, es el lazo que los une. Este vínculo no necesita que sea por escrito para ser válido ante terceros, pero de preferencia debe realizarse por escrito a través de un contrato entre las partes relacionadas.

## **1.7 Rescisión de la relación laboral**

La rescisión de la relación laboral es la disolución de la relación de trabajo determinada por alguna de las partes, ya sea el trabajador o el patrón, y se da cuando una de las partes de esta relación laboral incumple alguna de sus obligaciones.

La rescisión de la relación laboral opera únicamente en relaciones individuales ya que se está hablando de un acto unilateral, un acto llevado a cabo por algunas de las partes de la relación laboral (trabajador o patrón), por lo

---

<sup>16</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, El nuevo derecho del trabajo mexicano, Op. cit., p. 163.

que en la relación colectiva de trabajo no aplicaría, debido a que se refiere a la decisión del patrón ante la decisión de dos o más trabajadores. Asimismo, la rescisión de la relación laboral se considera como un acto formal, pues se debe dar el aviso correspondiente al trabajador.<sup>17</sup>

La Ley Federal del Trabajo, en los artículos 47 y 51, señala cuales son las causas por las que ambas partes pueden dar origen a la rescisión de la relación laboral.

El patrón puede rescindir la relación de trabajo por causa justificada y sin ninguna responsabilidad, por las siguientes causas:

- Por engaño por parte del trabajador o del sindicato que haya propuesto o recomendado al trabajador, en cuanto a sus capacidades; aptitudes o facultades y de las cuales carece;
- Por falta, por parte del trabajador y durante sus labores, de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, siempre y cuando dichos actos no sean en defensa propia o que sean origen de una provocación;
- Por falta de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra de alguno de sus compañeros de trabajo, si como consecuencia de la realización de las conductas se altera la disciplina del lugar de trabajo;
- Por falta de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos siempre y cuando sean fuera del servicio

---

<sup>17</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho Individual del Trabajo, Op. cit., p. 138.

en contra del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo, y que los actos sean de tal manera graves que hagan imposible continuar con la relación de trabajo;

- Ocasionar, de manera intencional, perjuicios materiales en objetos relacionados con el trabajo tales como la maquinaria, materias primas, instalaciones y otros, durante el desempeño de sus funciones;

- Ocasionar perjuicios materiales graves en objetos relacionados con el trabajo como la maquinaria, materias primas, instalaciones y otros, durante el desempeño de sus funciones sin dolo y con negligencia tal que sea la causa del perjuicio;

- Poner en riesgo la seguridad de los compañeros del trabajo o de las personas que se encuentren en el lugar de trabajo, por un descuido o negligencia;

- Cometer actos inmorales en el lugar de trabajo;

- Revelar los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de relevancia en perjuicio de la empresa;

- Por tener más de tres falta completas en un periodo de treinta días; sin causa justificada o sin permiso;

- Desobedecer al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado;

- Negarse a adoptar las medidas establecidas necesarias para prevenir un accidente de trabajo o alguna enfermedad;

- Acudir en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica, en esta última circunstancia, antes de iniciar el servicio debe hacer del conocimiento del patrón este hecho y presentar la receta médica;
- Sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión;
- Y las análogas que sean de igual manera graves.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 51 establece cuales son las causas por las que el trabajador puede rescindir la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad. Estas causas son las siguientes:

- Engaño por parte del patrón o del sindicato respecto de las condiciones del trabajo;
- Incurrir el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos en contra del trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos durante las horas del servicio;
- Incurrir el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo en las faltas señaladas en el inciso anterior fuera del servicio y que sean de tal manera graves que hagan imposible continuar con la relación de trabajo;
- La reducción del salario;

- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar establecidos o acostumbrados;
- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por las malas condiciones higiénicas del lugar de trabajo o por no cumplir con las medidas preventivas y de seguridad establecidas por la ley;
- Comprometer el patrón por su descuido inexcusable la seguridad del lugar de trabajo o de las personas que se encuentren en él; y
- Las análogas a las establecidas, de igual manera grave y de consecuencias semejante para el trabajador.

Como se puede observar, las causas que originan la rescisión de la relación de trabajo son de tal gravedad que, al momento de presentarse alguna de ellas hace imposible que la relación entre el patrón y el trabajador se dé en un ambiente de confianza, por lo tanto se ven en la necesidad de disolver la relación de trabajo.

El trabajador puede separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se manifieste alguna o algunas de las causas antes mencionadas y tiene derecho a que el patrón lo indemnice si se lleva a cabo la rescisión de la relación laboral.

La rescisión de la relación laboral, además de ser un acto unilateral, es un acto formal ya que se requiere del aviso de la rescisión por parte del patrón hacia el trabajador.

La obligación de otorgar el aviso de la rescisión se encuentra establecido en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala las características que debe cubrir dicho aviso, tal y como que debe ser por escrito haciéndolo del conocimiento del trabajador, se debe hacer referencia a la fecha y causa o causas de la rescisión laboral. Si el trabajador se niega a recibir el escrito en cuestión, el cual tiene el objeto de dar por enterado al mismo la situación jurídica, el patrón tiene la obligación de hacérselo saber a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando el último domicilio del trabajador que tenga registrado y solicitando la notificación al trabajador.<sup>18</sup>

La finalidad de notificar al trabajador es que el patrón no incurra en una causa de despido injustificado y tenga la obligación de reinstalar al trabajador en el puesto que desempeñaba y que éste tenga la seguridad jurídica de tener conocimiento de la razón por la cual se da la rescisión de la relación laboral y pueda hacer uso de un medio de defensa si así lo desea.

Cabe recordar la existencia del principio de estabilidad en el empleo, principio que tiene como finalidad brindar certeza jurídica al trabajador de conservar su trabajo por tiempo indeterminado, lo que brinda al trabajador tranquilidad ya que al ser jefe de familia tiene la obligación de proporcionar a ésta todo lo esencial para su desarrollo, de la misma forma brinda estabilidad emocional al contar con un trabajo fijo.

---

<sup>18</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, El nuevo derecho del trabajo mexicano, Op. cit., p. 163.

## 1.8 Terminación de la relación laboral

La terminación de la relación laboral es la disolución de la misma por mutuo consentimiento, es decir, que tanto el trabajador como el patrón están de acuerdo en dar por concluida la relación laboral.<sup>19</sup>

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas de terminación de la relación laboral:

- El mutuo consentimiento de las partes;
- La muerte del trabajador;
- La terminación de la obra o vencimiento de inversión del capital;
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo;
- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos;
- La incosteabilidad de la explotación;
- El agotamiento materia objeto de una industria extractiva; y

---

<sup>19</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p. 138.

- El concurso o la quiebra legalmente declarada, si los acreedores resuelven el cierre de la empresa o la reducción de sus trabajadores.

Las causas que originan la terminación de la relación laboral son establecidas en función de que la fuente de trabajo llega a desaparecer o que la persona que cuenta con los recursos económicos suficientes para adquirir los medios de producción deja de contar con los recursos necesarios para ello.

### **1.9 Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para presta sus servicios.<sup>20</sup> La duración de la jornada es de un máximo legal de ocho horas como lo indica el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, la limitación de la jornada de trabajo se refleja en la determinación del salario correspondiente.<sup>21</sup>

La limitación de la jornada laboral al establecerse un máximo legal, puede variar dependiendo de cada relación de trabajo, ya que existen actividades cuya naturaleza requiere de un esfuerzo físico o mental mayor que el de otras actividades, por lo que se establece una jornada de menor tiempo. El trabajador y el patrón fijaran la duración de la jornada sin que exceda del máximo legal.

---

<sup>20</sup> *Ibíd*em, p. 181.

<sup>21</sup> GUERRERO, Euquerio, Manual de derecho del trabajo, décimo séptima edición, editorial Porrúa, México, 1990, p. 123.

La duración de una jornada de trabajo puede afectar diversos puntos relacionados con las cuestiones laborales y generar complicaciones tanto para el trabajador como para el patrón, motivo por el cual es conveniente establecer una jornada en la que el trabajador pueda realizar su máximo esfuerzo sin tener una afectación en su salud o estado físico.<sup>22</sup>

Desde el punto de vista médico, una jornada de trabajo prolongada puede afectar las capacidades del trabajador, produce cansancio y agotamiento el cual puede verse reflejado, en última instancia, en un accidente de trabajo. En la cuestión psicológica, la jornada prolongada acumula fatigas que pueden causar disturbios emocionales.

Desde el punto de vista económico repercute en la disminución de la productividad al no laborar en la totalidad de sus capacidades. Desde el punto de vista social impide que el trabajador tenga contacto con el medio que lo rodea, incluso puede generar problemas familiares por la cuestión de la convivencia.

### **1.10 Jornada indeterminada**

La jornada indeterminada es la aplicable a los trabajadores domésticos. En este tipo de jornada únicamente se cuenta con dos tipos de descansos: uno de ellos es el tiempo suficiente con la finalidad de disfrutar de reposos necesarios para tomar sus alimentos y el otro tipo de descanso es el requerido por el esfuerzo de sus actividades durante la noche.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> RIOS ESTAVILLO, Juan José, Derecho de los trabajadores domésticos, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2000, p.p. 19-20.

<sup>23</sup> *Ibidem*, p.p. 22-23.

### **1.11 Jornada extraordinaria**

La jornada extraordinaria es aquella que se prolonga por circunstancias excepcionales y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, es decir, nueve horas a la semana, como máximo. Con el establecimiento de la jornada extraordinaria el legislador previó que debido a cualquier circunstancia el trabajador prestara sus servicios por más tiempo de lo pactado.<sup>24</sup>

El trabajador tiene derecho a recibir una contraprestación en el caso específico, en el que el patrón requiera de sus servicios y sea fuera de las horas que constituyen la jornada de trabajo, es decir, el pago de horas extraordinarias. Dicho pago está regulado en los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales establecen que se deberá pagar con un 100 por ciento más del salario correspondiente a las horas de la jornada ordinaria y si las horas extraordinarias exceden de 9 horas a la semana, el patrón estará obligado a pagar el tiempo excedente con un 200 por ciento más del salario de la jornada del trabajador.<sup>25</sup>

### **1.12 Días de descanso, vacaciones**

Los días de descanso y de vacaciones representan una interrupción de la jornada laboral, durante los cuales se continúan aplicando la mayoría o todos los derechos del trabajador.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p. 183-185

<sup>25</sup> *Ibidem*, p. 188.

<sup>26</sup> *Ibidem*, p. 189.

Los días de descanso están establecidos en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 79, al señalar que por cada seis días de trabajo el trabajador disfrutará de un día de descanso por lo menos con goce de salario integro.

El día de descanso se determina ya sea en día domingo, debido a una vieja tradición que deriva del cristianismo y porque es el día que la familia se encuentra reunida en la casa pues no hay clases en las escuelas por lo que se da la convivencia familiar; y en las jornadas de trabajo continuo el patrón y el trabajador fijan de común acuerdo el día de descanso.

La Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores tendrán derecho de que se les pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, así como el pago de una prima dominical por laborar el día domingo.<sup>27</sup>

Las vacaciones son días de descanso semanal mayores a un día. Las vacaciones solo están establecidas para los trabajadores al servicio del Estado en el artículo 123, apartado B, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Se debe considerar que los trabajadores del apartado A del artículo en cuestión no cuentan con un precepto que señale las vacaciones correspondientes, pero la Constitución al contener las normas mínimas, se pueden establecer en las leyes de la materia mayores beneficios para los trabajadores.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Op cit., p. 286-287.

<sup>28</sup> Ídem.

La Ley Federal del Trabajo establece, en el artículo 76, la duración de las vacaciones, señalando que el trabajador que cumpla más de un año prestando sus servicios, disfrutará de un periodo anual de vacaciones el cual no podrá ser menor de seis días, mismos que aumentarán dos días por cada año de servicios prestados.

La finalidad que persigue la interrupción de la jornada, ya sea por un día de descanso o por vacaciones, es la distracción del trabajador, liberar tensión ocasionada por el estrés de las actividades, recuperar energías, la convivencia con la familia, etcétera.<sup>29</sup>

### **1.13 Salario**

El salario es la retribución pagada en dinero o en especie y en algunos casos el salario es la retribución pagada en dinero y en especie, que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.<sup>30</sup>

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie o cualquier otra prestación o cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo.

Una de las funciones del salario es que debe ser remunerador, proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia; es decir, que el salario que obtiene el trabajador por su jornada de trabajo debe ser suficiente para mantener alimentar, vestir, proporcionar la cultura y educación de su familia.

---

<sup>29</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p.p. 194-195.

<sup>30</sup> *Ibidem*, p. 199.

El trabajador debe tener conocimiento del monto de su salario y las bases para determinarlo. Para determinar el importe del salario se debe tomar en cuenta el tipo de trabajo realizado y la calidad del mismo, la situación de la empresa y las condiciones personales del trabajador.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o por cualquier otra forma, tal y como lo establece el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo.

Los plazos para el pago no pueden ser mayores de una semana para trabajos materiales y de quince días para el resto de los trabajos. El salario debe pagarse en moneda de curso legal.<sup>31</sup>

#### **1.14 Salario mínimo**

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas como la alimentación, los recursos materiales, lo social, lo cultural y la educación para los hijos, la cual es obligatoria. El salario mínimo representa el mínimo vital que un trabajador debe recibir para hacer frente a sus necesidades personales y familiares.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> *Ibíd*em, p. 202.

<sup>32</sup> DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho del trabajo mexicano, Op. cit., p.p. 314-315.

El derecho a obtener un salario es un derecho irrenunciable ya que marca un límite para la explotación de los trabajadores por parte del patrón.

### **1.15 Salario mínimo profesional**

El salario mínimo profesional es la cantidad mínima que debe recibir el trabajador que cuenta con cierto grado de conocimientos en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, así como en los conocimientos básicos sobre determinadas profesiones, oficios o trabajos especiales.

La finalidad de establecer los salarios mínimos profesionales es otorgarle al trabajador que cuenta con cierta especialidad o técnica un pago mínimo por su trabajo o labor. El salario mínimo profesional representa el mínimo que se debe establecer cuando no existan los contratos colectivos de trabajo en los que se establezca el salario mínimo que deben obtener los trabajadores de una misma rama, otro fin con el que se establecen este tipo de salarios es pensando en aquellos trabajadores que no tienen la posibilidad de firmar un contrato colectivo de trabajo y que cuentan con determinado grado de especialidad.<sup>33</sup>

### **1.16 Prestaciones en especie**

Las prestaciones en especie son aquellas que se pagan en alimentos, habitación, transporte, y en otros valores no monetarios. En el caso de los trabajadores domésticos cuando le otorguen prestaciones, éstas se deben

---

<sup>33</sup> *Ibíd*em, p. 317.

estimar equivalentes al cincuenta por ciento del salario que se pague en efectivo.

Es de gran importancia recordar que, conocer los términos básicos empleados en el derecho laboral, son de gran ayuda para el comprender cualquier tema relacionado con los trabajadores o las condiciones de trabajo de los mismos. En el caso específico de los trabajadores domésticos, a pesar de que cuentan con una regulación determinada dentro del contenido de normas del derecho del trabajo, tema que será analizado en el desarrollo del presente escrito, las condiciones de trabajo aplicables a éstos tienen su origen en las condiciones aplicables a los trabajadores en general.

## **Capítulo 2**

### **Marco Histórico**

El hombre es un ser que, a lo largo de su evolución, ha realizado distintas actividades, todas con la finalidad de lograr su supervivencia. Para realizar esas actividades ha tenido la necesidad de adaptarse a diferentes circunstancias, tales como las distintas condiciones climáticas, creando medios de defensa para poder hacerles frente; así como las condiciones que los diferentes tipos de tierra presentan, aprovechando de ella lo que cada lugar le puede ofrecer; de la misma forma ha creado medios de comunicación, haciendo uso de un sin fin de herramientas. En otras palabras, el ser humano ha sido capaz de hacer frente a las adversidades que la naturaleza le presenta.

Es ante las circunstancias que se presentan y el conocimiento adquirido sobre los diversos aspectos de la vida, que el hombre va creando formas e instrumentos mediante los que se pueden aprovechar todas las capacidades que éste tiene.

El hombre desarrolla determinadas actividades con la finalidad de obtener una superación tanto económica como intelectual, a estas actividades les ha denominado “trabajo”. El trabajo, definido por la doctrina y por la Ley en el artículo 8, como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio, se puede presentar en diversos niveles de conocimiento y sobre todo con distintas actividades a realizar. De esta gama de actividades se desprende el trabajo doméstico, el cual se encuentra presente a lo largo de la historia del ser humano.

## **2.1 Antecedentes generales**

En el transcurso de la historia de la humanidad, los seres humanos se han desarrollado en sociedad, y de esta convivencia con otros seres humanos el hombre ha realizado diferentes actividades, dentro de las cuales la labor doméstica tiene una gran importancia debido a que se lleva a cabo en el núcleo de la familia, la cual constituye la base de la sociedad.

Al resaltar el hecho de que en la sociedad siempre ha existido la separación de los hombres en cuanto al trabajo y la cantidad de bienes que cada uno de ellos posee es un tema que se hace presente, toda vez que al existir personas con un mayor poder adquisitivo pagan por las labores que ellos creen, y que la misma sociedad va determinando, que no deben realizar gracias al nivel económico con el que cuentan, por lo que requieren de los servicios de otras personas para cubrir sus necesidades.

Los trabajadores domésticos siempre han contado con presencia a lo largo de la historia de la humanidad, ya que va a formar parte de la clase social encargada de realizar los trabajos de limpieza en los hogares (trabajador doméstico).

Dado que siempre se ha buscado la forma de explotar a las personas que menos recursos tienen, en el transcurso de la historia de la humanidad, a estos trabajadores no siempre se les ha denominado trabajadores domésticos, ya que después de mucho tiempo de llevar a cabo este tipo de labores se les reconoce la calidad de trabajadores y posteriormente la de domésticos. La finalidad de este capítulo, es mostrar que en el transcurso de las sociedades siempre ha existido el trabajo doméstico cuya finalidad fue y es la de llevar a cabo labores de limpieza en hogares de familias ajenas a la del propio

trabajador y en la mayoría de las ocasiones en condiciones de explotación. Asimismo, mostrar como con el paso del tiempo, los trabajadores domésticos han buscado adquirir derechos y los medios para la defensa de los mismos.

En los renglones siguientes se presentara la perspectiva que, determinadas culturas y en distintos momentos del desarrollo del ser humano, se tenía sobre la labor doméstica, quienes la realizaban y que valor se le daba a la misma.

### **2.1.1 Grecia**

En la sociedad homérica, los esclavos eran los que se dedicaban a trabajar, mientras que los reyes se dedicaban a gobernar y a pensar. Las princesas tenían esclavos quienes les servían y estaban a su disposición.

En los palacios se vivía una autarquía, lo que significa que dentro del mismo palacio se producía lo que se iba a consumir; es decir, es una ciudad dentro del palacio en la cual se cubren todas las necesidades básicas de los habitantes.

Existía la división de las clases sociales, un ejemplo de ello son los thetes, que en una definición simple era “un pobre diablo que no tenía otro recurso que sus brazos”, estos individuos alquilaban sus servicios a aquéllos quienes deseaban emplearlos, la finalidad de este tipo de alquiler era para vivir. Su trabajo se desarrollaba en casas de terratenientes por un periodo corto de tiempo. A cambio de su trabajo recibían comida, vestido y calzado, y en algunas

ocasiones recibían un pequeño pago que les daba el patrón. Esta forma de vida significaba una condición peor que la de ser un esclavo.<sup>34</sup>

En la época arcaica la dispersión de la sociedad ocasionó la miseria de los trabajadores.

En la época clásica, se da un aumento en la clase social de los esclavos, debido a que las riquezas de los griegos van en aumento. Existían diferentes tipos o clases de esclavitud. Los esclavos privados que son aquellos que pertenecen a los particulares o a la sociedad, los burgueses tenían hasta diez esclavos a sus servicios, pero las personas de una clase más modestas cuentan con uno o dos esclavos. Los esclavos públicos que eran puestos a trabajar para el estado, algunas de sus actividades eran las relacionadas con el cuidado de las carreteras, acuñaban la moneda, guardaban las prisiones, molían la cicuta.

Los esclavos trabajaban bajo la vigilancia de sus dueños o bajo la dirección de un contraamaestre que era un hombre de confianza de condición servil.

Las mujeres griegas trabajaban en el hogar, se dedicaban a la alimentación, vestido y cuidado de los hijos, pero siempre rodeadas de esclavas, las familias tenían que ser muy pobres para no contar con, por lo menos, una esclava. Había mujeres que tenían la necesidad de salir a trabajar y se dedicaban a oficios como tejedoras, comadronas o nodrizas.

---

<sup>34</sup> NOUGIER, Louis-René, et al, Historia general del trabajo, prehistoria y antigüedad, trad. Joaquín Romero, Grijalbo, España, 1965, p. 208.

### 2.1.2 Roma

En Roma los esclavos eran tratados con humanidad, pasaban a ser parte de la familia, lo que traía como consecuencia que se sintieran mejor, aliviando el peso de la servidumbre. El trabajo de los esclavos era recompensado por los romanos que pagaban cierta cantidad de dinero o primas las cuales eran ahorradas por los esclavos, y por una determinada cantidad, que era acumulada, podría servir para comprar su libertad.

Otra forma de trabajo son los latifundios que se crean para realizar los trabajos de la tierra, constituían un sistema de organización agrícola. Existían varias clases de latifundios: uno agrupado alrededor de la casa espaciosa del dueño en la cual residía durante todo el año; es decir, donde el dueño vivía; la segunda, una lujosa morada en la cual el dueño efectuaba visitas de relajación, y la tercera que era aquella en la que el dueño realizaba visitas de inspección ya que vivía lejos de Roma.

En Roma la mano de obra era servil y dirigida por un intendente que era un esclavo con frecuencia de origen griego.

Por otro lado, los obreros agrícolas son esclavos, que eran colocados en celdas y auxiliados en dichas labores por obreros asalariados. La especialización se ocupa en el ganado, la oleicultura y la viticultura. La idea era que el esclavo debe estar trabajando o dormido.

Las señoras que se quedaban en las casas contaban con la ayuda de varias sirvientas que se encontraban a su disposición.

### 2.1.3 Edad Media

El trabajo era la célula base del señorío, los señores eran los dueños de la explotación, la servidumbre era característica de la mayoría de los campesinos. La servidumbre estaba, en cuanto a sus características, cerca de la esclavitud, con la diferencia de que el siervo podía poseer bienes de manera legal y ser propietario de los mismos, contaba con una independencia jurídica.

Durante los siglos XIV y XV la esclavitud ya había reducido en número, pero continúa con presencia entre los hombres. El señorío real atraía colonos para que fueran los que trabajaran la tierra, pero para el siglo XIV las tierras ya no eran un buen negocio, ya no dejaba tanto dinero a los señores por lo que se ven en la necesidad de reducir sus reglas para atraer a los colonos que ya eran escasos. Con el paso del tiempo, los campesinos comienzan a adquirir ciertos derechos sobre las parcelas arrendadas, la evolución natural termina por consolidar esta tenencia como una pequeña propiedad campesina.

Los señores se aferraban más a sus siervos, sobre los que disponían de derechos más amplios. Al mismo tiempo, los siervos se aprovechaban de las condiciones de escasez de la mano de obra, amenazaban con huir y varias veces logran algunos avances, más de un señor aceptó las condiciones y a cambio de percibir una cantidad otorgaba la liberación de uno o varios siervos, por lo que la servidumbre va perdiendo más terreno.<sup>35</sup>

La peste negra atacó a la población. Los señores querían exigir la totalidad de prestaciones obligatorias que no estaban abolidas, las personas se negaban a realizar ese tipo de trabajos, muchos de ellos huyeron hacia otras parcelas. Los señores trataron de evitar la fuga de los siervos mediante la

---

<sup>35</sup> *Ibíd.*, p.p. 240-250.

fijación de los salarios a través del estatuto de los trabajadores. Después de la peste, los señores trataron de evitar las deserciones conmutando prestaciones usuales pero, que con el paso del tiempo, se retractarían de otorgarlas.

#### **2.1.4 Edad Moderna**

El trabajo durante la edad moderna se inicia en las colonias de explotación, las cuales eran dirigidas por los europeos y en las que se utilizaban la mano de obra indígena y la mano de obra negra.

Se percibe una nueva economía y las consecuencias sociales. La sociedad medieval estaba dominada por la nobleza, pero se da el crecimiento de la clase burguesa rica que, para el siglo XVI, era la clase dominante, al mismo tiempo los artesanos, que eran la base del trabajo, son sustituidos por los obreros.

La mano de obra india iba variando según la región. Los excesos de los colonos sobre los indios no se hacen esperar, cuando la penuria o escasez de los esclavos era muy grave para los colonos, organizaban “*entradas*” en el interior de las regiones las cuales eran expediciones destinadas a la captura de indios.

Se da el descubrimiento del continente Americano, lugar denominado la América española, al principio del gobierno sobre estas tierras nuevas se acepta la esclavitud de los indios. Posteriormente, en una legislación inspirada por los religiosos, se lucha en contra de la esclavitud excepto por la de los enemigos capturados en guerras justas. Los indios no esclavizados son vasallos libres de la Corona de Castilla pero realizaban trabajos forzados.

El gobierno trata de luchar contra la esclavitud, al principio se da la encomienda, que es una concesión que otorga la autoridad a un particular de un conjunto de derechos públicos, principalmente de carácter financiero. Dicha encomienda otorgaba derechos para abusar de los indios, por tal motivo es sustituida por el gobierno mediante el *repartimiento forzoso* que se reflejaba en el tributo y no en el trabajo. Los indios son repartidos en el territorio para realizar el trabajo a cambio de un salario fijado por el Estado, lo que significa un gran progreso.

El trabajo por deudas en el cual les daban dinero o un pago por adelantado que se gastaban inmediatamente por lo que ya tenían una deuda. Para protección de los indios se prohíbe todo adelanto so pena de perder la cantidad que se había otorgado. Pero no es una medida efectiva, ya que para mediados del siglo XVII se implanta una servidumbre por deudas la cual constituye un verdadero peonaje.

Los indios escasean, los jesuitas comienzan a estimular la importación de negros. Para el reclutamiento de los negros existían varias formas, la lucha por la sucesión entre hijos de un mismo rey ya que los vencidos eran vendidos como esclavos, los propios negros se vendían, los intermediarios que en el interior de las tierras recién conquistadas continúan abusando de la necesidad de las personas quienes, mediante el uso de las mentiras o la violencia a eran llevadas a las costas de las tierras para llevárselas. Para transportar a las personas que serían los próximos esclavos comprados, se reunían cerca de los puntos de embarque en barracones donde eran alimentados, se les daba aceite de palma para engrasarse la piel, eran separados los enfermos de los sanos. Se embarcaban todos por igual hombres, mujeres y niños. Durante el viaje podían morir asfixiados, exhaustos o por las epidemias. Llegando a América

eran reunidos en un campamento donde descansaban, se alimentaban y aseaban. El precio variaba según la calidad, la edad y el sexo del esclavo.<sup>36</sup>

La esclavitud es un tema que sigue causando asombro entre los miembros de la sociedad. En relación a las labores domésticas podemos asimilar dichas actividades con las funciones realizadas por un esclavo toda vez que se consideraba que por su pobreza o ignorancia tenían la obligación de servir a las demás personas sin considerarlos como seres humanos.

A las personas que se dedican a desarrollar labores domésticas se les ha considerado desde diferentes perspectivas, como esclavos, en la época feudal, en la época moderna,<sup>37</sup> personas que están obligadas a realizar las actividades que el resto de las personas no quieren realizar.

## **2.2 Antecedentes en México**

Una de las finalidades de legislar todas y cada una de las actividades y conductas de los seres humanos es que éstos conozcan sus derechos y obligaciones y los puedan hacer valer, así como, al mismo tiempo, tener conocimiento de que conductas no están permitidas. Todo ello, con la finalidad de mantener el orden.

El Derecho Mexicano no es la excepción, la Legislación Mexicana ha realizado normas que en su conjunto establecen los límites para las actividades de los habitantes. En la materia laboral, la legislación ha buscado otorgar protección a sus trabajadores, entre ellos a los que realizan labores domésticas a cambio de una contraprestación.

---

<sup>36</sup> *Ibíd*em, p. 351.

<sup>37</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p. 368.

La protección a los derechos laborales de los trabajadores domésticos ha sido lenta, y hasta en algunos casos no ha contado con el avance que se necesita debido a la realidad de la sociedad que supera lo establecido en las normas.

El objetivo de distintos grupos de personas de lograr obtener los derechos de los trabajadores domésticos y la protección de los mismos, se ha llevado en un proceso lento, el cual se ve reflejado en distintas normas y en diferentes tipos de materias.

### **2.2.1 Código Civil para el Distrito Federal y Territorio de Baja California de 1870**

En este Código se regula por primera vez la figura del trabajo doméstico, la protección se realiza como un contrato de obras o un contrato de prestación de servicios. Dicha regulación se lleva a cabo en los artículos 2551 al 2576 del propio Código Civil.<sup>38</sup>

En este código se estableció que el trabajo no tenía que ser visto como un contrato de arrendamiento ya que el hombre no era una cosa, por lo que se considera como un logro el que se incluya como un contrato de prestación de servicios.

---

<sup>38</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, El nuevo derecho del trabajo mexicano, Op. cit., p. 413.

### **2.2.2 Código Civil para el Distrito Federal y Territorio de Baja California de 1884**

Este Código estaba compuesto por 3,823 artículos, su vigencia fue hasta el 30 de septiembre de 1932. En la redacción de los artículos que regulaban las condiciones en las que las personas que prestan sus servicios en las labores domésticas<sup>39</sup>, podemos darnos cuenta del trato del cual eran objeto y que la protección que se brindaba era, en algunos casos, nula.

La importancia de estos artículos radica en que constituyen una de las primeras normas en regular las actividades de los prestadores de servicios domésticos y en otorgar algunos derechos a los mismos.<sup>40</sup>

El artículo 2434 señalaba “Se llama servicio doméstico el que presta temporalmente cualquier individuo por otro que vive con él, y mediante cierta retribución.”

Asimismo, el artículo 2436 establecía “El contrato sobre servicio doméstico se regulará a voluntad de las partes, salvo las siguientes disposiciones.”

El artículo 2439 establecía “A falta de convenio expreso sobre la retribución o salario, se observará la costumbre del lugar.”

El artículo 2440 determinaba lo siguiente “Si el convenio no se ha celebrado para cierto y determinado servicio, estará obligado el sirviente a todo aquello que sea compatible con su salud, estado, fuerzas, aptitud y condición.”

---

<sup>39</sup> DE BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo, Op. cit., p.p. 482-483.

<sup>40</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, El nuevo derecho del trabajo mexicano, Op. cit., p.p. 412-413.

El artículo 2441 señalaba “El sirviente que hubiere sido contratado sin tiempo fijo, podrá despedirse o ser despedido a voluntad suya o del que recibe el servicio.”

El artículo 2445 establecía que “El sirviente contratado por cierto tiempo, no puede dejar el servicio sin justa causa antes de que termine el tiempo convenido.”

De las transcripciones realizadas en los párrafos anteriores se pueden realizar varias observaciones. Una de las más importantes es el tema referente a la denominación y característica que se les da a las actividades que llevan a cabo los prestadores de este tipo de servicio, pues se considera como un contrato de prestación de servicios, y al mismo tiempo se le da la denominación de “sirvientes” a las personas que firman un contrato de esta clase para realizar labores de limpieza en específico, ya que su realidad era que, en aquellos tiempos, no se les reconoce la calidad de trabajadores y mucho menos se les reconoce algún tipo de derecho.

Otro tema que fue, ha sido, y siempre será de gran importancia para todos las personas que desarrollan trabajos domésticos, es el relativo al pago que obtendrían las personas que prestan sus servicios en las labores domésticas, ya que dicho pago quedaba a consideración de las partes que intervienen en el contrato; es decir, el pago quedaba en manos del que recibe y el que presta los servicios, lo cual constituía el mejor de las condiciones, dado que en el resto de los casos en los que la determinación del pago queda a consideración del que recibe es los servicios, supuesto en el cual se materializa la primera discriminación hacia las personas que realizaban las labores de limpieza en una casa ajena, pues se abusa del trabajo y de la poca paga.

La misma situación se repite con las condiciones en las que debía prestarse el servicio, ya que como se mencionó en párrafos anteriores, el artículo 2440 establecía que el prestador del servicio estaba obligado, sino se llegaba a un acuerdo entre las partes contratantes, a realizar todas las actividades que necesitara el contratante, esto según sus capacidades físicas. Más que legislar las relaciones entre las partes que celebran el contrato, el prestador del servicio de limpieza continúa siendo sometido a la voluntad de las personas que cuenta con los recursos para pagar los servicios requeridos.<sup>41</sup>

### **2.2.3 Leyes locales del trabajo de 1910 a 1916 y de 1917 a 1928**

Las normas de trabajo se dan en un ámbito federal, situación que generó inconformidades entre los trabajadores, debido a que las normas en materia laboral no se apegaban a la realidad que vivía la sociedad. Cabe recordar que las comunicaciones eran complicadas pues no se contaban con los recursos suficientes para abarcar grandes distancias que contaban con poca población, por lo que se tornaba más difícil el hecho de mantener informados a todos los pueblos.

Ante el surgimiento de problemas por los descontentos de los trabajadores y las manifestaciones de inconformidad por parte de los mismos mediante las huelgas, el Congreso faculta a los Estados para dictar leyes en materia de las condiciones laborales, esto con el fin de que, los gobernantes en cada uno de los Estados al contar con una mayor cercanía con los habitantes de los mismos, y conocer, por ende, la realidad que impera en cada Estado y las necesidades que se enfrentan, emitieran normas con un mayor beneficio a los trabajadores y patrones.

---

<sup>41</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p. 368.

Los estados pusieron en marcha su actividad legislativa emitiendo diversas leyes en protección al salario, la jornada de trabajo, el trabajo de las mujeres, de los menores de edad, la vivienda para los trabajadores, los accidentes de trabajo, entre otros temas.<sup>42</sup>

Se da la protección de los trabajadores a través de la eliminación de las tiendas de raya.

Salvador Alvarado expidió, en Yucatán, las leyes llamadas “Las Cinco Hermanas”, un grupo de leyes que estaba integrado por: las Leyes: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo.

En la exposición de motivos de la Ley del Trabajo de Salvador Alvarado que fue promulgada el 15 de diciembre de 1915, se consideran los conceptos de salario y jornada estrictamente ligados, señalando que es menester del Estado proveer la conservación de la raza mediante la protección del organismo humano, y considerando que una jornada de trabajo excesivo trae consigo el deterioro de la salud lo cual puede generar los accidentes de trabajo que, a su vez representan un costo para el interés del capitalista, se propone limitar la jornada de trabajo en beneficio tanto del trabajador como del los capitalistas. Asimismo, mantener la salud del trabajador implica un gasto que tienen que realizar los propios trabajadores y, al mismo tiempo, tienen que brindar a su familia una calidad de vida garantizando los medios para su subsistencia, por lo que se desprende la idea de ofrecer un salario mínimo. El

---

<sup>42</sup> REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe, El artículo 123 Constitucional, Instituto Mexicano del Seguro Social, Seguridad y Solidaridad Social, México, 2000, p.p. 77-100.

capítulo VI “Salarios” establece un salario mínimo para los trabajadores en general, aprendices y domésticos.<sup>43</sup>

Se perfecciona el funcionamiento del Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje otorgándole atribuciones para resolver todos los conflictos obreros que se suscitaran, mediante el establecimiento de un procedimiento que se caracterizara por su brevedad y prontitud.

Se establecen diversas leyes en protección al salario como en el Estado de Aguascalientes el 8 de febrero de 1916 estableciendo el salario mínimo para los mayores de 16 años.

Otro de los rubros en los que se legisló fue en el trabajo de mujeres y niños. En el Estado de Chihuahua, el 25 de marzo de 1912, mediante manifiesto se señaló el trabajo de los menores de 10 a 16 años de edad con una jornada de 6 horas al día. En Jalisco en 1914 mediante decreto se prohíbe el trabajo dominical para las mujeres y los menores, en el Estado de México, con un Decreto del 2 de septiembre de 1914 se prohíbe la admisión de menores de edad en el trabajo si no demostraban haber cursado la educación elemental.

En el Estado de San Luis Potosí, el 15 de septiembre de 1914 se dicta un decreto mediante el cual se fijan los salarios mínimos.

La vivienda para los trabajadores, otra de las cuestiones en las que las legislaturas de los Estados emitieron leyes, en el Estado de Chihuahua el primero de noviembre de 1906 se expide la Ley sobre casas de obreros y empleados públicos. En 1916, la Ley del Trabajo de Espinosa Mireles en la que

---

<sup>43</sup> *Ibidem*, p.p. 379-401.

señala, en el artículo 19, la obligación del patrón de proporcionar una habitación cómoda e higiénica al obrero si éste debe residir fuera de las poblaciones.<sup>44</sup>

El 30 de abril de 1904, en el Estado de México se dicta la Ley relativa a la obligación de prestar la atención médica necesaria y de pagar el salario a los trabajadores hasta por tres meses en caso de un accidente por riesgo de trabajo.

En el Estado de Nuevo León, se define el único riesgo de trabajo que se contemplaba, el accidente de trabajo se concibe como aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él, se fijaron indemnizaciones, y en el caso de incapacidad permanente se establece la obligación de dar el importe de hasta dos años de salario.

La Ley Federal del Trabajo de Veracruz fue expedida el 17 de enero de 1918. Entre los temas de mayor relevancia establecidos en la Ley del estado de Veracruz resalta el hecho de que no se incluye a los trabajadores al servicio del Estado; la definición de contrato de trabajo como “aquel por virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra, llamada patrón, un servicio personal, en sus servicios, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria”.

Las disposiciones más trascendentes son las relativas a la partición de utilidades, las cuales fueron modificadas y se sugiere que se fije la cantidad de un mes de salario que se pagaría anualmente, término que fue reformado el 5 de julio de 1921, se establece que la utilidad se determinaría por comisiones donde la utilidad es la ganancia líquida obtenida por la empresa descontándose el interés y la amortización del capital invertido. Además se establece que no

---

<sup>44</sup> Ídem.

sería una cantidad menor al 10 por ciento y que la utilidad se pagaría a los trabajadores en relación a los salarios que hubiera percibido.<sup>45</sup>

En lo relativo a la materia sindical, se establece una especie de sindicato gremial, en el artículo 142 de la Ley en comento, como la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes.<sup>46</sup>

También se regulaba a la huelga, la cual tenía la finalidad de obligar al patrón a cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo o a la modificación del mismo.

En lo relativo al trabajo de los extranjeros, se estableció que se debía contratar por lo menos el 80 por ciento de trabajadores mexicanos.

En lo referente a los problemas contenciosos, se crearon Juntas Municipales de Conciliación y una Junta Central de Conciliación y Arbitraje para hacerles frente. El procedimiento se dividía en dos etapas: la investigación que es el periodo durante el cual se ofrecen las pruebas que se lleva a cabo en las juntas municipales, y la conciliación y arbitraje que se realiza en la junta central.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> DE BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo, Op. cit., p.p. 363-364.

<sup>46</sup> Ídem.

<sup>47</sup> Ídem.

El Constituyente de Querétaro de 1917 dota a las labores de limpieza en los hogares ajenos de la calidad de trabajo doméstico,<sup>48</sup> por lo que diversas entidades comienzan a regular dicho tipo de trabajo, lo que representa para estos trabajadores un gran avance.

Durante el periodo de 1910 a 1928 se dictaron normas en protección y defensa de los derechos de las personas que prestan sus servicios para llevar a cabo labores domésticas, un ejemplo de dichas normas son la “Ley que establece los derechos y obligaciones de los sirvientes domésticos y jornaleros” y la “Ley de sirvientes” de Flavio Guillen.

En los siguientes renglones se realizará una transcripción de la Ley que establece los derechos y obligaciones de los sirvientes domésticos y jornaleros, la cual fue publicada en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado Libre y Soberano de Sonora con fecha del 13 de mayo de 1902. El Gobernador Constitucional del Estado era el C. Carlos R. Ortiz. La referida ley se da a conocer, mediante el Decreto número 26.<sup>49</sup>

#### LEY QUE ESTABLECE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SIRVIENTES DOMÉSTICOS Y JORNALEROS

Artículo 1º. Todos los derechos y obligaciones que nacen del contrato de obras o prestación de servicios, así como las relaciones entre las personas que prestan dichos servicios, y los que los reciben, se normaran por las prescripciones de esta Ley y por las contenidas en el título XIII del libro tercero del Código Civil, artículo 2551.

---

<sup>48</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p. 368.

<sup>49</sup> REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe, El artículo 123 Constitucional, Op. cit., p.p. 165-166.

Artículo 2º. En los contratos de servicio doméstico así como en los de servicio por jornal que en lo sucesivo se celebren, no será lícito a los amos anticipar a sus sirvientes o jornaleros una cantidad mayor que la que importen sus respectivos salarios en tres mensualidades, salvo en todo caso lo dispuesto en el artículo 2570 del Código Civil.

Artículo 3º. Siempre que la persona que recibe el servicio, anticipe al sirviente o jornalero mayor cantidad que la prefijada en el artículo anterior, perderá todo derecho a exigir el pago o devolución del excedente o su equivalente en servicio personal, aun cuando expresamente se hubiere estipulado lo contrario, pues en todo caso deberá entenderse invariablemente que ha renunciado a ese derecho.

Artículo 4º. Lo dispuesto en los artículos precedentes de ninguna manera perjudica los derechos adquiridos ya por los amos por las cantidades de cualquier monto que sean, que hubieren anticipado a sus sirvientes y jornaleros con anterioridad a la presente Ley; pero si en lo sucesivo anticiparen nuevas cantidades, que unidas a la deuda anterior excedan del maximum prefijado en el artículo 2º, deberá observarse indefectiblemente lo dispuesto en el expresado artículo 2º y en el 3º.

Artículo 5º. A más tardar el mes de publicada la presente Ley, deberán todas las personas que tengan bajo su servicio, sirvientes domésticos o jornaleros, formarles la liquidación correspondiente de todas las cantidades que les adeuden por anticipos de sus respectivos salarios, debiendo entregarles a cada uno de dichos sirvientes un ejemplar de la referida liquidación formada por los mismos amos o por los que hagan las mismas veces. Si los sirvientes o jornaleros no estuvieren conformes con la expresada liquidación deberán ocurrir

a la autoridad judicial competente para que, en juicio verbal, resuelva lo que sea de justicia.

Artículo 6º. Transcurrido el mes que prefija el artículo anterior, nadie podrá reclamar a sus sirvientes domésticos o jornaleros mayor cantidad que la que arroje la liquidación prevenida: y si dejare de verificarse dicha liquidación, perderán los amos todo derecho a exigirles la devolución de lo que excediere de las tres mensualidades de que habla el artículo 2º, a no ser que la liquidación haya dejado de practicarse por causas independientes de la voluntad del amo y que no le sean imputables conforme a la Ley.

Artículo 7º. En lo sucesivo nadie podrá descontar a sus sirvientes domésticos o jornaleros para el reintegro de las cantidades que les tengan anticipadas a cuenta de sus servicios, arriba de la cuarta parte del salario que devengaren, debiéndoles entregar cuando menos tres cuartas partes de dicho salario en efectivo para sus subsistencia y la de su familia.

Artículo 8º. Todo el que admita a su servicio a algún individuo, que en virtud de un contrato anterior, de servicio doméstico o de servicio por jornal, esté obligado a prestar sus servicios a otra persona, se constituye por ese mero hecho responsable de la deuda contraída por el sirviente, según el mismo contrato anterior, siempre que al admitirlo a su servicio haya tenido conocimiento de la existencia de dicho contrato o que sin haber sabido previamente de él, no lo despida a los tres días de que el sirviente haya tenido justa causa para separarse del servicio en cuestión.

Artículo 9º. Se exceptúa de lo dispuesto en el artículo anterior, el caso de que el sirviente contraiga un nuevo compromiso con el expresado consentimiento del primer acreedor, o bien en virtud de que este, sin justa causa se niegue a recibir sus servicios o a pagarle el salario estipulado en este

caso el sirviente puede celebrar un nuevo contrato con un tercero y recibir anticipos a cuenta de sus servicios siendo preferente el pago de la nueva deuda que contraiga, pues el primer acreedor solamente podrá exigir la prestación del servicios después de que el sirviente haya desquitado las sumas que haya recibido en virtud del último contrato.

Artículo 10º. Los sirvientes domésticos o jornaleros así como los contratistas de obras a destajo o precio alzado, que habiendo recibido anticipos a cuenta de su trabajo, engañen a la persona o personas a quienes deban prestar el servicio, negándose sin justa causa a presta el trabajo prometido a devolver la cantidad anticipada, cometen el delito de estafa, por el cual serán castigados con las penas siguientes:

I. Si el anticipo que hubieren recibido no excediere de cinco pesos sufrirán de diez a quince días de prisión.

II. Si excediere de cinco pesos pero no de quince, sufrirán de quince días a dos mese de prisión.

III. Si excediere de quince pesos pero no de treinta, sufrirán de dos a cuatro mese de prisión.

IV. Si excediere de treinta peso, se agregara a la pena que señala la fracción anterior, un mes más de prisión por cada diez pesos, sin que en ningún caso pueda imponerse más de dos años de prisión.

Artículo 11º. Los hacendarios, dueños de fabricas o talleres, empresarios de minas y en general todos los que ocupen jornaleros en cualquier industria o empresa, que en pago del jornal o salarios de sus operarios les den tarjas o planchuelas de metal o de otra materia, vales o

cualquier otra cosa que no sea recibida a la par o no corra como moneda en el comercio, serán castigados de oficio por el Juez de 1ª Instancia del Distrito respectivo y bajo la más estrecha responsabilidad de dicho funcionario con una pena de seis meses hasta cinco años de prisión, según la importancia de las rayas semanales y según el importe de los salarios que hayan pagado de esta manera; debiendo además una multa de quinientos a tres mil pesos, de la cual deberá aplicarse la mitad a favor de los operarios en proporción de los jornales que ganen, ingresando la otra mitad a la hacienda pública del Estado.

La publicación de esta Ley es de gran importancia debido a que, tanto los servidores domésticos, que constituyen el tema principal del presente documento, como los jornaleros, se encuentran protegidos en el aspecto relativo al pago de los salarios que los patrones o hacendarios les ofrecen en adelanto a sus trabajadores por la prestación de sus servicios en un futuro.

Los sirvientes, tal y como son denominados por la Ley en análisis, requerían de su salario para cumplir con sus compromisos, lo que constituía un abuso por parte de los patrones al otorgarles adelantos de sus salarios en cantidades tan grandes que los sirvientes se verían obligados a prestar sus servicios eternamente al patrón.

Por lo tanto, la Ley en análisis obliga a los patrones a no entregar o realizar préstamos a cuenta del salario de los trabajadores en una cantidad mayor a tres mensualidades de salario respectivo perdiendo el derecho a exigir el pago de la cantidad entregada en exceso, y establece que las cantidades entregadas como anticipo antes de la entrada en vigor de la referida Ley no perjudicaría a los patrones (por ser estos derechos ya adquiridos), pero si la cuenta anterior a la entrada en vigor de la Ley superaba con un préstamo nuevo

la cantidad establecida, el patrón perdía los derechos sobre la cantidad entregada en exceso.

Asimismo, se brinda protección a los sirvientes y jornaleros respecto de su pago, debido a que se plantea el hecho de que los patrones solamente pueden descontar del mismo una cuarta parte, con la finalidad de abonar a la cuenta pendiente que tengan a su favor. En cierta medida, por una parte se protege al patrón o hacendario ya que cuenta con la seguridad de que se le pagaría la deuda, y por otra parte se protege a los sirvientes limitando a los patrones o hacendarios a descontar una mínima parte del salario para el pago de la deuda.

En el mismo orden de ideas, dentro de la protección al salario de los sirvientes y jornaleros, se establece el tipo de moneda que debía de utilizarse para su pago.

Por último, se establecen las penas para los sirvientes o jornaleros que tratarán de engañar a los patrones o hacendarios, ya que, de igual forma se debe proteger a los patrones de los abusos que pudieran llegar a cometer las personas que presten sus servicios, estableciendo que comete el delito de estafa aquel sirviente o jornalero que reciba una cantidad como pago por servicios que un futuro no preste al patrón.

La Ley de Sirvientes de Flavio Guillen,<sup>50</sup> Gobernador del Estado de Chiapas, dada a conocer mediante el Decreto número 39 de fecha 14 de diciembre de 1912. Con la publicación de esta Ley de Sirvientes se logran grandes ventajas en cuanto a la defensa de los derechos de los trabajadores

---

<sup>50</sup> *Ibidem*, p.p. 240-243.

domésticos, aunque no se les da la característica de domésticos se prevé su protección.

El artículo 1º de la Ley de sirvientes da una definición de sirviente, señalando que:

Artículo 1º. Son sirvientes para los efectos de esta ley: los que residen en las fincas ya urbanas ya rusticas prestando sus servicios personales en las labores domésticas o en establecimientos agrícolas o en cualquier otro ramo de la industria en general, ganando o desquitando alguna cantidad en numerario.

El artículo 2º hace una clasificación del tipo de sirvientes y da una definición de los mismos:

“Artículo 2º. Los sirvientes se dividen en sirvientes contratistas, sirvientes jornaleros y sirvientes asalariados.

I. Son sirvientes contratistas, los que toman a su cargo el desempeño de un trabajo propio en casa o en terreno ajeno, comprometiéndose a levantar en las plantaciones agrícolas o ejecutando algún otro trabajo en tiempo determinado y mediante cierta retribución.

II. Son sirvientes jornaleros los que prestan sus servicios personales diariamente por un sueldo que también se les paga diariamente.

III. Son sirvientes asalariados, mediante los que un contrato llamado de ajuste devengan un sueldo o salario que se les abona para saldar su adeudo o que se les paga mensualmente.”

El artículo 3º de la Ley es de gran importancia, ya que constituye uno de los mayores avances en cuanto a la protección de los sirvientes o trabajadores doméstico como actualmente los conocemos, ya que se les reconoce como ciudadanos mexicanos y se les concede el amparo de las leyes mexicanas, señalando lo siguiente:

“Los sirvientes, cualquiera que sea su denominación o servicio a que estén dedicados, serán siempre tratados como ciudadanos mexicanos dignos del amparo y protección de las leyes, aun cuando sean extranjeros. En consecuencia solo tienen la obligación de prestar sus servicios a quien los contrato por el tiempo que rece el contrato respectivo y una vez fenecido no podrán ser obligados a permanecer en el servicio de nadie sin su expreso consentimiento y contrato previo”.

El capítulo II de la Ley de Sirvientes hace referencia a los contratos que deben firmar los sirvientes y los amos de los mismos, y aunque no constituye un tema nuevo, pues en la Ley que establece los derechos y obligaciones de los sirvientes domésticos y jornaleros, se señala la obligación de los patrones y los sirvientes de firmar un contrato, la finalidad, en la Ley de Sirvientes es la de validar la prestación de servicios.

Es así que, se señala que todos los hombres son libres para obligarse mediante la forma de un contrato y contraer obligaciones compatibles con sus aptitudes comprometiendo con ello su trabajo.

Del artículo 5º al 7º se señalan las personas que podían obligarse a través de la firma de un contrato y las especificaciones de los mismos. Los contratos que se firmarían con los sirvientes contratistas y asalariados, deberían firmarse por triplicado ante un Notario, el cual sería autorizado en el Departamento, o en su defecto, con la autorización del Presidente Municipal o

de un regidor que designe este último. Se firmarían cuatro ejemplares del mencionado contrato, un ejemplar del referido contrato se quedaría en la Jefatura, otro en poder del sirviente, otro en manos del patrón y el ejemplar restante se enviaría a la Jefatura Política del lugar en donde se van a prestar los servicios con la finalidad de que se le diera correcto cumplimiento al mismo.

Todos los elementos eran contemplados, ya que cuando alguna de las partes no supiera leer y/o escribir podría ser auxiliado por dos testigos.

Las personas que se encontraban facultadas para realizar la firma de un contrato de prestación de servicios son especificados<sup>51</sup> de la forma siguiente: los menores de edad emancipados podían celebrar contratos; los menores que hayan cumplido dieciocho años y no se hayan emancipado, podrían celebrar contrato para comprometerse como sirviente con la autorización de la persona que ejercía la patria potestad o la tutela; los menores de dieciocho años solo podían prestar sus servicios con la autorización de las personas que se indicaron anteriormente y solamente durante el periodo en el cual no debían asistir a la escuela en el nivel obligatorio; las mujeres mayores de edad, cuyo estado civil fuera solteras, viudas o separadas legalmente, podían realizar la firma de un contrato para contraer obligaciones de acuerdo a su sexo, estado y robustez.

Podría entenderse que a las mujeres se les reconoce la capacidad para obligarse con el fin de prestar sus servicios mediante la firma de un contrato, además de que recibirían a cambio una prestación.

Un tema de gran importancia es el relativo a la protección que se les brindaba a los hijos de los sirvientes, la cual se encuentra establecida en el artículo 8º de la Ley en estudio, mismo que señala que si al morir el sirviente

---

<sup>51</sup> Ídem.

que se encuentra prestando sus servicios y tiene hijos, y éstos no tienen un familiar o persona que ejerciera sobre ellos la patria potestad, los menores quedaban bajo la tutela del dueño de la finca en la cual residían y laboraba su antecesor o antecesores, y los patronos estarían obligados a darles alimento hasta la edad de dieciocho años, edad en la que serían emancipados. La excepción a esta regla la conforma el sexo femenino, quienes continuaban bajo la tutela del patrón hasta la mayoría de edad.

La terminación del contrato, cuando este se realizaba por tiempo indeterminado, podía llevarse a cabo por cualquiera de las partes siempre y cuando se hiciera con un aviso anticipado de ocho días. El que recibe el servicio podía despedir al sirviente pagándole los ocho días correspondientes.<sup>52</sup> Pero si el sirviente cometía alguna falta por la que le fuera separado del servicio, el dueño de la finca podría despedirlo sin pagar el salario correspondiente.

La nulidad de los contratos la encontramos en el artículo 21 de la Ley en cuestión, el cual señalaba los siguientes casos:

- I. Cuando los contratos no se otorguen por escrito y conforme a los artículos 5º, 6º y 7º.
- II. Cuando haya habido dolo, intimidación o engaño.
- III. Cuando se hayan estipulado condiciones físicas o moralmente imposibles de cumplir.
- IV. Cuando por los términos en que esté concebido el contrato no se deduzca claramente si la condición estipulada está cumplida.

---

<sup>52</sup> Ídem.

V. Cuando maliciosamente se oculte al sirviente alguna condición estipulada o que él había convenido en otros términos.

En otro de los temas que se establecen en la Ley en análisis es el relativo a las horas de trabajo, las cuales estaban establecidas en el artículo 24 en el que se señalaba que las horas de trabajo las podía reglamentar el dueño de la finca o el encargado, según la actividad que se llevara a cabo siempre y cuando no fueran en contra de la Ley y que no se excediera de diez horas de trabajo por día.

El contenido de los artículos 11 al 20 los cuales conforman el capítulo III de la Ley de Sirvientes, relativo a las cuentas y liquidación, en el que podemos encontrar medidas de protección para los sirvientes. En este capítulo se establece que los dueños de la finca o encargados de la misma tenían la obligación de llevar una cuenta y practicar la liquidación de los sirvientes contratistas y asalariados que estuvieran bajo sus órdenes. La liquidación debía realizarse cada año o al momento de la terminación del contrato respectivo.

El dueño de la finca debía expedir una carta-cuenta con la que ambas partes pretenden estar de acuerdo, si esto no era así, se tenía la facultad de acudir a la autoridad judicial competente y hacerlo constar en un acta.<sup>53</sup> Si el dueño no expedía una carta se presumía que el sirviente no era deudor, por lo tanto quedaba libre. Asimismo, cuando se concluía el servicio, el dueño de la finca tenía que entregar una constancia en la cual se demostraba que el sirviente no era deudor y se encontraba facultado para la firma de un nuevo contrato y podría obligarse con otra persona a la prestación de sus servicios.

---

<sup>53</sup> Ídem.

Si el sirviente prestaba sus servicios por más de diez años continuos y se hiciera inútil, es decir, que el trabajador quedara incapacitado por algún accidente sufrido en el trabajo, le sería condonada la deuda y el patrón estaba obligado a suministrar el 25 por ciento de su sueldo, siempre y cuando no tuviera familia que le pudiera proveer lo necesario.<sup>54</sup>

En caso de vejez o de enfermedad el patrón tenía la obligación de darle las medicinas o conducirlo al hospital.

Con el análisis de esta Ley se derivan temas de gran importancia como lo son el hecho de la protección que se les brinda a los sirvientes mediante la firma de un contrato y obligándose únicamente a aquellas actividades que podrían realizar según sus facultades. Derivado de la firma del contrato respectivo, se brinda protección a los sirvientes debido a que los patronos tienen la obligación de cumplir con el referido contrato, ya que éste se realizaba ante la autoridad competente.

Otro punto de importancia es el hecho de la protección que se les brinda a los hijos de los mencionados sirvientes, cuando estos pierden la vida en el cumplimiento de sus funciones. Asimismo, la protección que se les otorga a los sirvientes cuando hubieren sufrido alguna enfermedad o incapacidad derivada de un accidente de trabajo.

#### **2.2.4 Ley Federal del Trabajo de 1931**

En lo referente al contenido de la Ley Federal del Trabajo de 1931, constituye el tema del siguiente capítulo, toda vez que en la Ley federal del Trabajo de 1970 se continúa con la protección a los trabajadores que realizan

---

<sup>54</sup> Ídem.

labores de limpieza y aseo que se brindaba en la Ley de 1931, con la especificación de que en la Ley de 1970 se les otorga el carácter de “domésticos”.

### **2.3 Evolución del trabajo doméstico de 1970 a 2008**

Se considera que, a partir del surgimiento de la regulación en la Ley Federal del Trabajo de 1970 de las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores domésticos, las condiciones en las que estos trabajadores prestan sus servicios se han modificados por determinados factores que influyen en el modo de vida de las familias.

En un principio, cuando a este tipo de labores se les otorgó el reconocimiento de una actividad llevada a cabo por personas consideradas como trabajadores, se acostumbraba que el trabajador doméstico tuviera la obligación de servir en la casa del patrón las 24 horas del día, ya que parte de sus deberes era la de atender todas las necesidades en cualquier momento del día de los miembros de la familia o de aquellas personas que acudieran a la casa en la cual prestaba sus servicios; es decir, el trabajador doméstico tenía que estar disponible en cualquier momento para cubrir cualquier necesidad de sus patrones, razón por la cual el trabajador contaba con una habitación en el hogar del patrón en la que laboraba.

La habitación que se le brindaba al trabajador constituía parte de su sueldo, por lo que brindar una habitación al trabajador doméstico era parte de las obligaciones que debía cubrir el patrón, esta habitación debería ser considerada como un lugar privado para el propio trabajador. El hecho de que el trabajador doméstico contara con una habitación propia, representaba una de las mejores condiciones en las que un trabajador de este tipo podía prestar sus servicios, ya

que la habitación con la que contaba tenía que ser limpia y cómoda para tomar su descanso por la noche. Además, se incluye como parte de su pago una sana alimentación otorgada por el patrón.

Con el paso del tiempo, van desarrollándose factores que influyen o modifican la forma en que los trabajadores domésticos van a llevar a cabo las actividades correspondientes a su trabajo.

Uno de estos factores es el ritmo de vida que se lleva en la actualidad, la realidad que viven las mujeres es muy distinta a la que vivían las mujeres de hace 50 años. Los cambios en la forma de pensar de la sociedad otorgando a las mujeres una mayor oportunidad de preparación académica, así como la oportunidad de obtener mejores empleos, creando la necesidad de cubrir, al mismo tiempo, más aspectos que solamente el de ser ama de casa.

El ritmo de vida obliga a las mujeres a cubrir varios papeles o roles como lo son el ser madre, ama de casa, trabajadora, profesionista, generando con ello complicaciones, debido a que muchas de estas mujeres se tienen que enfrentar a la realidad de ser madres solteras, aunado a que la realidad económica actual de todos los seres humanos se traduce en la falta de dinero para realizar todas y cada una de las actividades deseadas, razones por las cuales las mujeres se ven obligados a buscar ayuda en cuanto al mantenimiento del hogar, pero sin requerir de la presencia durante las 24 horas del día de una trabajadora doméstica.

Otro factor se resume en las necesidades económicas de las personas que obtienen los recursos mediante su trabajo. La mayoría de las personas que se dedican al trabajo doméstico, son personas de escasos recursos, personas que por lo general provienen de zonas rurales y por la falta de educación, se

ven obligados a desarrollar labores en las cuales no se exige determinado conocimiento técnico o capacitación.

Otro factor que influye en la transformación de la prestación del servicio doméstico es el relativo al aumento indiscriminado de la población, circunstancia que va creando la necesidad de satisfacer las necesidades de trabajo de una población que se lo exige a la sociedad a la que pertenece.

En relación con el factor anterior es la obligación de cubrir la necesidad realizar construcciones de menor tamaño, por lo que se edifican casas más pequeñas con una cantidad menor de habitaciones, lo que va reduciendo la posibilidad de que los trabajadores domésticos cumplan con la jornada establecida en la Ley.

Las personas que realizan este tipo de actividades son de escasos recursos, por lo que se ven en la necesidad de dejar sus lugares de origen, por lo que deben prestar sus servicios bajo las condiciones que les sean impuestas. El otro extremo lo encontramos en aquellas personas de escasos recursos que viven en la ciudad y que por sus bajos niveles de educación tienen que prestar sus servicios en el área de limpieza o del trabajo doméstico, o aquellas mujeres que tienen hijos y requieren de tiempo libre. Estos casos constituyen una nueva modalidad en la prestación del servicio doméstico como lo es el de una jornada de un número determinado de horas.

Aunque el trabajo doméstico no ha sido reconocido siempre bajo esa denominación, si es una de las actividades que se han llevado a cabo en las distintas etapas del desarrollo del ser humano y en las diferentes culturas. Las personas que llevan a cabo estas actividades se han enfrentando a diversos tipos de abusos por parte de las personas que detentan el poder, es decir, por parte de sus patronos o encargados.

En muchas culturas los esclavos eran utilizados para hacer todas aquellas actividades, tales como la limpieza o atender las necesidades de otras personas y que nadie estaba dispuesto a realizar. Por esta razón, se puede comparar a la figura de los esclavos con la de los trabajadores domésticos; tal y como se hace referencia a lo largo del desarrollo de este capítulo, los trabajadores domésticos en muchas ocasiones son tratados como esclavos, son obligados a realizar toda clase de labores a cambio de un poco de alimento o poca paga o a cambio de nada.

Asimismo, los trabajadores domésticos han buscado defenderse de las injusticias y abusos propiciados por los patrones mediante la obtención de derechos y la protección de los mismos a través de la aplicación de las normas laborales.

Aunque se ve una evolución en las formas en las que se presta este tipo de servicios, en lo que respecta a las condiciones de trabajo de estos trabajadores, éstas presentan modificaciones las cuales no han sido reflejadas en la Ley Federal del Trabajo.

## **Capítulo 3**

### **Marco Jurídico**

Las labores que llevan a cabo los trabajadores domésticos se encuentran reguladas en la Legislación Mexicana. Es de gran importancia que estos trabajadores tengan conocimientos de todos los derechos que por Ley les corresponden, esto con la finalidad de que los hagan valer ante sus empleadores y las autoridades correspondientes, ya que son los empleadores quienes llevan a cabo la mayoría de los abusos ante la ignorancia de los propios trabajadores.

La regulación de las condiciones generales de trabajo de los trabajadores domésticos ha sido de una manera paulatina, primero en la materia civil y posteriormente en las normas laborales.

#### **3.1 Los trabajadores domésticos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

La causa que originó la creación del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fue la de brindar apoyo a los trabajadores, no solamente a los obreros o trabajadores de la industria, sino la de establecer derechos a favor de todas aquellas personas que prestan sus servicios de manera subordinada a otra persona, es decir, establecer normas para brindar protección a los trabajadores en general. Todo esto derivado de la eterna división de clases, en las que existen los explotados y los explotadores.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 5o. la libertad que tiene cada individuo para dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siempre y cuando sea lícito. De la misma forma señala que se debe tener una justa retribución por los servicios prestados.

La presencia de los trabajadores domésticos en las normas que regulan el actuar de la convivencia en sociedad no fue, en un principio, muy clara y consistente. Con las propuestas en 1917, el Constituyente de Querétaro da a los trabajadores domésticos la naturaleza de relación laboral al señalar en el proemio de la Declaración de los Derechos Sociales que: “El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo...”<sup>55</sup>

El artículo 123 Constitucional en su apartado A, establece que es facultad del Congreso de la Unión expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo, señalando las condiciones mínimas que deben contener las leyes correspondientes, tales como la jornada máxima de ocho horas, la jornada nocturna, el trabajo de mujeres durante el embarazo, los menores de edad, el salario mínimo, así como la posibilidad de contar con una habitación, el reconocimiento del derecho de huelga, la capacitación de los trabajadores, la seguridad social, entre otros derechos.

---

<sup>55</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p. 368.

### **3.2 Código Civil de 1928. Regulación de los trabajadores domésticos**

Como se mencionó en el capítulo anterior en el tema referente a los antecedentes de la regulación de las actividades y condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos, ésta se encontraba en la materia civil debido a que a la relación que existía entre el prestador del servicio y el contratante se le daba el carácter de un contrato de prestación de servicios, por lo que era regulado por el Código Civil de 1884.

El Código Civil de 1928 fue publicado el 26 de mayo de 1928 y después de sufrir algunas modificaciones inicio su vigencia el 1 de octubre de 1932, derogando al Código Civil de 1884 y a la Ley sobre Relaciones Familiares, este Código es aplicable en materia común en el Distrito Federal y en toda la República Mexicana y aún continua su vigencia como Código Civil Federal. El Código Civil se compone de 3,074 artículos y 9 artículos transitorios, se integra de cuatro libros cuyo contenido es el siguiente:

El libro primero hace referencia a las disposiciones generales. Se integra de 12 títulos dentro de los que se encuentran los siguientes: de las personas físicas; las personas morales; del domicilio; del registro civil; del matrimonio; del parentesco, de los alimentos y de la violencia familiar; de la paternidad y de la filiación; de la patria potestad; de la tutela; de la emancipación y de la mayoría de edad; de los ausentes e ignorados y del patrimonio de la familia.

El libro segundo se denomina “De los bienes”, este se encuentra integrado por siete títulos que hacen referencia a la clasificación de los bienes; la propiedad; el usufructo, el uso y la habitación, las servidumbres y la prescripción.

El libro tercero hace referencia a la materia del derecho sucesorio, se compone de cinco títulos, entre los cuales encontramos los siguientes temas: la situación de heredero y legatario; la capacidad para testar y heredar; las diversas formas de testamento; la sucesión legítima y las disposiciones generales para ambos tipos de sucesiones.

El libro cuarto referente a las obligaciones, se divide en tres partes. La primera parte regula las obligaciones en general y la fuente de las mismas. La segunda parte hace mención a la regulación de las diversas especies de contratos, incluidos aquí los contratos de prestación de servicios. La tercera parte está compuesta por dos títulos, el primero hace mención a la prelación de los créditos, y el segundo título se compone del Registro Público.

En el Código Civil de 1928, no se encuentra regulación alguna sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos, pues esta labor dejó de considerarse como parte del contenido de la materia civil ya que todos esos temas entrarían en el catálogo de la materia laboral.

Los trabajadores domésticos, contaron con una regulación más completa y explícita en la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que se les otorga el reconocimiento de ser considerados como trabajadores, posteriormente la regulación respectiva a las condiciones generales de trabajo se encuentra en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

### **3.3 Ley Federal del Trabajo. Condiciones de trabajo**

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, iniciativa presentada por el Ejecutivo Federal con fecha de 12 de diciembre de 1968, en

la que se confirma la idea del porque los servidores domésticos deben ser considerados como auténticos trabajadores, debido al principio de igualdad entre los trabajadores, al señalar lo siguiente:

“XXVIII. Trabajadores domésticos.

Las modificaciones que se hacen al capítulo de la Legislación vigente tienen por objeto dar a estos trabajadores el rango que les corresponde en la vida social: la denominación de domésticos, que es una supervivencia de su condición al margen de las leyes, se substituye por la de "trabajadores domésticos", pues es indudable que estamos en presencia de auténticos trabajadores, tal como lo dispone el artículo 123, apartado "A" de nuestra Constitución. En consecuencia, de la misma manera que se habla de los trabajadores deportistas, artistas, etcétera, se juzgó conveniente darles la denominación que constitucionalmente les corresponda”<sup>56</sup>.

Asimismo, en la exposición de motivos en análisis se menciona el motivo de que se continúe con las condiciones de trabajo que se les aplicaban a los trabajadores domésticos, las cuales se encontraban plasmadas en la Ley Federal del Trabajo de 1931; de la misma forma se señala que se realizan especificaciones a dichas normas debido a que las condiciones son moldeadas en la nueva Ley Federal de Trabajo:

- La definición de trabajadores domésticos y la exclusión de los trabajadores que prestan servicios semejantes;
- La jornada de trabajo, en la que los trabajadores debían de disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y un descanso durante la noche;

---

<sup>56</sup> <http://www2.scjn.gob.mx/leyes/UnProcLeg.asp?nldLey0410&nldRef=1&nldPL=1&cTitulo=LEY> 6 agosto de 2009, 3.35 pm.

- El salario;
- Las obligaciones del patrón y los trabajadores;
- Reglas para la rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, y
- La reinstalación del trabajador.

En términos generales, las modificaciones de fondo que realizó el Legislador, fueron con la finalidad de uniformar la terminología y el “estilo” del Capítulo con el resto del proyecto.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 establece en su contenido, un Título especial denominado “Trabajos Especiales” el cual es destinado a determinados trabajos que por las características especiales de las labores a desarrollar por parte de los trabajadores, cuentan con un trato o regulación más específica. Dentro del mencionado Título se encuentra el capítulo XIII denominado “Trabajadores Domésticos”, el cual se encuentra destinado para la regulación de las condiciones de trabajo de éstos trabajadores.

El término de “especiales” hace referencia al tipo de actividades que realizan los trabajadores, estos trabajadores cuentan con un trato diferente al resto de los trabajadores en general derivado de las características específicas en la forma en la que prestan sus servicios o por el hecho de contar con condiciones particulares.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p. 369.

Por lo tanto, las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos van a ser diferentes, en determinados aspectos, a las condiciones de trabajo establecidas de manera general para el resto de los trabajadores, de la misma forma sus obligaciones cuentan con características especiales y la relación con el patrón resulta ser más específica por el tipo de convivencia.

Antes de analizar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos, debemos tomar en cuenta ciertos factores determinantes para entender el motivo por el cual los trabajadores cuentan con una regulación específica.

Uno de los factores determinantes para la situación de estos trabajadores es la relativa a las labores que desarrollan, entre las que destacan las actividades de aseo que se llevan a cabo en el hogar de una familia, el cuidado y la administración de los bienes que se encuentran en el hogar, y que, como resultado de dicha prestación de servicios, los miembros de la familia no se ven beneficiados de manera económica, es decir, por las actividades de estos trabajadores las familias no obtienen un lucro.

Otro de los factores determinantes para brindar el carácter de especial a los trabajadores domésticos es la duración de la jornada de trabajo.

### **3.3.1 Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo establecida en la Ley en el artículo 333, para los trabajadores domésticos es una jornada continua y no limitativa. En este tipo de

jornada continua, la Ley únicamente garantiza un descanso durante las noches y el tiempo suficiente para tomar alimentos durante el día.<sup>58</sup>

La jornada de trabajo, forma parte de uno de los puntos más controversiales en cuanto a las condiciones de trabajo cuando se trata el tema de los trabajadores domésticos. Una de las razones de mayor peso para determinar en la Ley Federal del Trabajo la jornada continua para éstos trabajadores, se debió a presiones políticas, familiares y de amistad. La idea original de la Comisión de 1970, encargada de constituir los derechos de los trabajadores domésticos, era la de establecer una jornada de trabajo de diez horas ininterrumpidas y descanso por la noche, pero se ven presionados por cuestiones de índole social y familiar<sup>59</sup> ya que, al ser un servicio utilizado por la mayoría de los miembros de lo que podríamos denominar una “clase alta de la sociedad” y al no poder prescindir de los servicios de los trabajadores domésticos, se establecen los descansos por la noche y la jornada de trabajo de manera ininterrumpida, sin marcar un número de horas determinadas para llevar a cabo las actividades correspondientes durante el día o aún más importante, para tomar determinados descansos durante la jornada de trabajo.<sup>60</sup>

Como se mencionó, los trabajadores domésticos cuentan con reposos o tiempos suficientes con la finalidad de poder tomar sus alimentos durante el día, y de la misma forma cuentan con un descanso por la noche. La realidad de la jornada de trabajo es que el trabajador doméstico debe estar a disposición del patrón o de los familiares de éste a la hora que requieran de los servicios del trabajador, por lo tanto, las horas de descansos pueden verse disminuidas o

---

<sup>58</sup> Ídem.

<sup>59</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, El nuevo derecho del trabajo mexicano, Op. cit., p. 414.

<sup>60</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p. 369.

variar, dependiendo de las actividades de cada uno de los miembros de la familia.

Tal criterio se apoya con la siguiente tesis:

#### DOMESTICOS, JORNADA LEGAL DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores domésticos están sujetos al capítulo XIII, del título segundo, de la Ley Federal del Trabajo, o sea que para ellos no rige lo establecido en los artículos del 58 al 68, que se refieren a los trabajadores en general, por cuanto dada la naturaleza de sus funciones, aquéllos no tienen un horario fijo, pues éste está condicionado a las necesidades de la casa habitación donde presten sus servicios, aun cuando el patrón tiene la obligación, según el artículo 333 del citado ordenamiento legal, de proporcionarles reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.<sup>61</sup>

La finalidad de establecer una jornada de trabajo limitada es en razón de obtener el mejor rendimiento por parte del trabajador, tanto en cuestión mental y física. En el caso de los trabajadores domésticos al estar obligados a prestar sus servicios en cualquier momento del día (por cumplir con las necesidades de sus patrones) no cuentan con los descansos establecidos dentro de una jornada limitativa, y no se toma en consideración que el tipo de actividades que realizan estos trabajadores es de un gran esfuerzo físico.<sup>62</sup>

En relación al párrafo que antecede, debe hacerse hincapié en que el trabajador debe contar con el suficiente tiempo libre, tanto como para recuperar

---

<sup>61</sup> Séptima época, Seminario Judicial de la Federación, Tesis Aislada, pág.91

<sup>62</sup> RIOS ESTAVILLO, Juan José, Derecho de los trabajadores domésticos, Op. cit., p.p. 20-23.

fuerzas por el desgaste físico que conlleva el realizar las labores propias del trabajo, como para poder disfrutar de diversos aspectos humanos como lo son la cultura, la convivencia con sus familiares y con la sociedad que los rodea.

Un tema de gran importancia relativo a la jornada de trabajo, es el relativo a las horas extraordinarias. El trabajador doméstico, a pesar de trabajar una jornada mayor a la jornada máxima legal establecida en la Ley , no puede hacer valer las horas extraordinarias; debido a que su jornada se encuentra establecida en la Ley Federal del Trabajo únicamente con descansos para tomar alimentos y para descansar durante las noches por lo que no cuenta con una forma para demostrar que se han laborado efectivamente dichas horas extras, tal y como se señala en el criterio establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que se transcribe a continuación:

TRABAJADORES DOMESTICOS. DADA LA NATURALEZA DE SU TRABAJO NO EXISTE FUNDAMENTO LEGAL PARA RECLAMAR EL PAGO DE TIEMPO EXTRA.

La jornada de trabajo y la distribución del horario de los trabajadores domésticos no se rige por el factor tiempo como si se tratara de empleados de una empresa productora o distribuidora de bienes y servicios, pues las actividades que desempeñan no son de carácter material con vista a la obtención de un lucro a favor del patrón, sino que están vinculadas con el aseo y atención del hogar de una persona o familia en particular, predominando la convivencia con el núcleo familiar para el que laboran; por tanto, a este tipo de trabajadores no les es aplicable la regla general que establece el artículo 58 de la ley laboral que define la jornada como el tiempo durante el cual una persona está a disposición del patrón para prestar un servicio personal y subordinado mediante el pago de un salario, sino que basta que a cambio de la prestación de sus servicios el patrón les confiera el tiempo suficiente para

reposar y tomar alimentos y descansos durante la noche, según lo prescribe el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo; consecuentemente, en la remuneración salarial de estos trabajadores no interviene el factor tiempo, ya que su retribución comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, por lo que no les asiste fundamento legal para reclamar el pago de tiempo extra.<sup>63</sup>

El trabajador doméstico se encuentra imposibilitado para hacer valer las horas extras laboradas debido, principalmente, al tipo de jornada laboral en la que tienen que llevar a cabo sus funciones.

### **3.3.2 Días de descanso**

Como ya se ha mencionado, los trabajadores domésticos deben contar con cierto tiempo de descanso durante la jornada laboral, así como de días de descanso, cuya finalidad es brindar a los trabajadores la oportunidad de recuperar fuerza para continuar con sus labores respectivas, y en el caso específico de los días de descanso, tener el reposo suficiente para iniciar una nueva semana de labores.

Dentro del capitulado que regula a los trabajadores domésticos no se encuentra ninguna disposición referente a los días de descanso, por lo que se desprende la idea de que estos trabajadores por contar con una jornada indeterminada no cuentan con un día a la semana de descanso establecido, y mucho menos con el día pagado como está determinado en la Ley Federal del Trabajo para el resto de los trabajadores.

---

<sup>63</sup> Novena época, Tribunales Colegiados de Circuito, Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tesis Aislada, pág.1560.

Referente a este tema, el artículo 181 de la Ley dispone que los trabajos especiales se rigen por las normas del Título “Trabajos Especiales” y por las normas generales de la Ley en todo aquello que no las contraríen;<sup>64</sup> es decir, en el capítulo que regula las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos no se encuentra ningún artículo que especifique cuales son los días de descanso a los que tienen derecho estos trabajadores, por lo que se toma como referencia la norma general.

De lo especificado en el párrafo anterior, se desprende la idea de que, a pesar de la situación de los trabajadores domésticos relativa a los días de descanso no se encuentra normada dentro del capítulo que les corresponde por ser consideradas las labores que realizan como trabajos especiales, tienen derecho a los días de descanso, ya que de la interpretación que se realiza de la Ley, las normas de carácter general que se aplican, en el tema en específico de los días de descanso, no van en contra de las normas específicas establecidas para los trabajadores domésticos.

Lo mismo sucede con el pago de la prima dominical, ya que el trabajador doméstico cuenta con el derecho de descansar el día domingo, por lo tanto le corresponde el pago de la prima dominical. Dicha situación se apoya con el criterio de la Corte que señala lo siguiente:

TRABAJADORES DOEMESTICOS. CUANDO RECLAMAN EL PAGO DE LA PRIMA DOMINICAL Y EL PATRON LO NIEGA A ELLOS LES CORRESPONDE PROBAR QUE LABORARON EN DOMINGO.

La jornada de los trabajadores domésticos se rige por la regla especial prevista por el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo, que no

---

<sup>64</sup> RIOS ESTAVILLO, Juan José, Derecho de los trabajadores domésticos, Op. cit., p.p. 47-48.

establece límites al horario para encuadrarlo en un máximo legal semanal, sino que determina que el empleado deberá de gozar de periodos de reposo durante el día para tomar alimentos y de descanso durante la noche, precisamente por la vinculación sui generis de convivencia familiar que guarda con el empleador y su familia; consecuentemente, no les aplica la regla general contenida en el artículo 58 de la citada legislación, que define la jornada de trabajo como el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón. Por tanto, la ausencia de una jornada específica conduce a establecer que cuando un trabajador domestico reclama el pago de la prima dominical, a él corresponde probar que laboro los domingos si el empleador lo niega.<sup>65</sup>

Tal y como se establece en la tesis citada los trabajadores domésticos tienen derecho a disfrutar de un día de descanso a la semana al igual que los trabajadores en general, y por lo tanto tienen derecho a cobrar la prima dominical, pero es obligación de los trabajadores domésticos comprobar que se laboro en día domingo o el día de descanso convenido con el patrón.

### **3.3.3 Días de vacaciones**

En el tema relativo a los días de vacaciones, los trabajadores domésticos cuentan con una regulación poco clara, misma situación que acontece al determinar los días de descanso. La Ley indica que todos los trabajadores deben gozar de un periodo de vacaciones al cumplir un año de labores con la finalidad de que el trabajador goce de un descanso ininterrumpido para recuperar fuerzas.

---

<sup>65</sup> Novena época, Tribunales Colegiado de Circuito, Seminario Judicial de la Federación, Tesis Aislada, pág. 1212.

Para los trabajadores domésticos este tema es, como se mencionó al principio, complicado ya que dentro del contenido del articulado que regula las condiciones de trabajo aplicables a éstos no se hace mención alguna al hecho de que cuenten con un número en específicos de días de vacaciones y mucho menos con días de vacaciones pagadas por parte del patrón como suele suceder en el ámbito empresarial.

En lo referente a los días de vacaciones, se puede realizar una analogía con el tema relativo a los días de descanso, con el fin de determinar si a los trabajadores domésticos les corresponden días de vacaciones.

En la Ley Federal del Trabajo no se encuentra establecido dentro de la regulación alguna norma que establezca los días de vacaciones correspondientes para los trabajadores domésticos, y toda vez que no se va en contra de la norma general, se pueden aplicar estas últimas a favor de los ya mencionados trabajadores domésticos y que cuenten con las vacaciones correspondientes.

#### **3.3.4 Salario**

El tema referente al salario de los trabajadores domésticos constituye una situación que debe tomarse en cuenta ya que por ser regulados de una manera especial, dentro de la Ley Federal del Trabajo cuentan con reglas especiales, cuestión que ha sido aclarada en temas anteriores.

Las condiciones para poder determinar el salario correspondiente a los trabajadores domésticos se encuentran definidas en la Ley Federal del Trabajo dentro del capítulo especial que regula las condiciones de trabajo de los mencionados trabajadores. Las referidas condiciones para la determinación del

salario no cuentan con una aplicación real, y siendo que los trabajadores cuentan con la regulación específica no se les pueden aplicar las normas de carácter general, toda vez que su aplicación llevaría a contravenir las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo para los trabajos especiales.

La Ley señala, en el artículo 334, que el salario de los trabajadores domésticos se integrará mediante el pago en efectivo de cierta cantidad de dinero y con los alimentos y la habitación que se estimaran equivalentes al cincuenta por ciento (50%) del salario que se pague en efectivo, lo que debe entenderse que el pago del salario a dichos trabajadores está integrado de las dos terceras partes en efectivo y una tercera parte del referido salario en especie que serían los alimentos y la habitación.<sup>66 y 67</sup>

Otra cuestión relacionada con la forma en la que se integra el salario de los trabajadores domésticos es la relacionada a los salarios devengados y no cubiertos, es decir, los que ya se trabajaron y aún no han sido pagados, estableciendo criterio de la Suprema Corte que a continuación se transcribe, al señalar que únicamente corresponde el pago en efectivo que recibe el trabajador pues el pago en especie ya fue disfrutado por el mismo.<sup>68</sup>

#### TRABAJADORES DOMESTICOS. SALARIOS DEVENGADOS Y NO CUBIERTOS, PACTO DE LOS.

El artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: "Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de

---

<sup>66</sup> RIOS ESTAVILLO, Juan José, Derecho de los trabajadores domésticos, Op. cit., p. 24-25.

<sup>67</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p. 370.

<sup>68</sup> RIOS ESTAVILLO, Juan José, Derecho de los trabajadores domésticos, Op. cit., p. 46-47.

esta ley los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo". Lo cual permite concluir que tratándose de los trabajadores domésticos, el monto de los salarios devengados y no cubiertos, debe ser equivalente al numerario que recibía, sin que pueda incluirse lo relativo a habitación y alimentos que constituye el cincuenta por ciento restante de su salario, porque al haber disfrutado estos últimos, quedaron cubiertos.<sup>69</sup>

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo se señala que el objeto de establecer las normas mediante las cuales se determinará el salario de los trabajadores domésticos es con el fin de que éste se fije por las Comisiones Regionales, tomándose en consideración las zonas económicas en las que se hubiese dividido la República Mexicana por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. La situación de los salarios de los trabajadores domésticos está regulada en lo que podríamos denominar letra muerta de la Ley, ya que se establece en la misma que los salarios deben ser fijados por determinada Institución y tomando en cuenta diversos factores, tal y como se describe a continuación.

El artículo 335 de la Ley señala que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos es la Institución encargada de fijar los salarios mínimos que se les deberán de pagar a los trabajadores domésticos. En base al artículo en mención, se comprende que estos trabajadores tienen derecho a recibir un salario mínimo establecido por las Comisiones Regionales, quienes a su vez los darán a propuesta a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 336, señala que al momento de fijar los salarios mínimos, la Comisión debe tomar en cuenta el factor relativo

---

<sup>69</sup> Octava época, Tribunales Colegiados de Circuito, Seminario Judicial de la Federación, IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989, Tesis Aislada, pág. 28

a la localidad en la que el trabajador doméstico va a prestar o ya se encuentra prestando sus servicios.

A pesar de que se encuentra establecido en la Ley que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos es la Institución que tiene la obligación de fijar el salario mínimo que deben recibir los trabajadores domésticos por una jornada de trabajo y al cual tienen derecho, este supuesto no se aplica en la realidad de estos trabajadores, y por lo tanto quedan sujetos a la capacidad económica con la que cuente el patrón y a lo que se encuentre dispuesto a otorgar como contraprestación por los servicios de dichos trabajadores.

Una de las situaciones que deben considerarse al momento de establecer los salarios de los trabajadores domésticos es la relativa a las labores que desarrollan, ya que estos trabajadores realizan varias actividades específicas como la de cocinar, cocer, planchar, lavar ropa, etcétera. Debe tomarse en cuenta que, quizás en la mayoría de los casos, los trabajadores domésticos no cuentan con los conocimientos suficiente para realizar cada una de las actividades mencionadas o la preparación requerida para llevar a cabo dichas actividades, pero tal esfuerzo debe tener el reconocimiento que merece mediante el goce de un salario mínimo profesional, tal y como se encuentra establecido en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 335, el cual establece que la Comisión de Salarios Mínimos Profesionales fijará los salarios mínimos profesionales correspondientes a los trabajadores domésticos.

Al respecto del tema "...estimamos que lo dispuesto por este concepto es del todo irreal y de imposible aplicación, ya que si a los domésticos no se les paga ni el salario mínimo general, menos se les va a poder pagar un salario mínimo profesional."<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> RIOS ESTAVILLO, Juan José, Derecho de los trabajadores domésticos, Op. cit., p. 414.

La determinación del salario de los trabajadores domésticos se lleva a cabo por parte del patrón y del trabajador, toda vez que la autoridad correspondiente no ha establecido un parámetro para determinar los salarios correspondientes a estos trabajadores, criterio que ha sido reconocido por la Suprema Corte de Justicia en la Tesis aislada que se transcribe a continuación:

#### DOMESTICOS, SALARIO DE LOS TRABAJADORES.

Los servicios de los trabajadores domésticos son de especial naturaleza; por ello el legislador reglamentó sus actividades y sus derechos en el capítulo XIII, del título segundo, de la actual Ley Federal del Trabajo, cuyos preceptos deben tomarse en cuenta para entender que conforme a dicho capítulo y atendiendo a las reglas que el mismo establece, cómo se tiene que determinar cuál es el salario legal correspondiente y, así, el artículo 335 establece que las comisiones regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deben pagarse a los trabajadores domésticos y que los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; esto quiere decir que en tanto no se realice la fijación correspondiente, no se puede estar en condiciones de determinar cuál será ese salario, siendo el caso de interpretar que ante esa situación no debe aplicarse lo establecido en el artículo 85 de la propia Ley Federal del Trabajo, el cual determina que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado por esa ley, dado que tal precepto se refiere a las condiciones a que deben estar sujetos los trabajadores en general y no a los domésticos, que tienen regulada su situación respecto al salario en el artículo 334, según el cual la retribución para ellos comprende además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, por tanto, mientras no se fije el salario mínimo profesional para los trabajadores domésticos, debe estarse a lo pactado por las partes.<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> Séptima época, Tribunales Colegiados de Circuito, Seminario Judicial de la Federación, Tesis Aislada, pág. 28.

### 3.3.5 Obligaciones

Las obligaciones que corresponden, tanto a los trabajadores domésticos como a los patrones, constituyen otra de las razones por las cuales se les proporciona un carácter especial dentro de la legislación laboral, toda vez que dichas obligaciones deben llevarse a cabo en determinados lugares y bajo circunstancias específicas.

Las obligaciones tanto para los trabajadores domésticos como para el patrón, se encuentran establecidas en función de las actividades que realiza el trabajador, por el lugar en el cual se llevan a cabo dichas actividades, por el tipo de convivencia que se va desarrollando con el paso del tiempo entre el patrón y el trabajador, por la cercanía que existe entre los miembros de la familia que habiten en el lugar en el cual labora el trabajador y por las condiciones en las que éste va a prestar sus servicios.

Al realizar una comparación con las obligaciones derivadas de una relación de trabajo en general y las obligaciones derivadas de una relación de trabajo doméstico,<sup>72</sup> se comprenden esas sutiles diferencias y especificaciones que existen entre ambos tipos de obligaciones; como por ejemplo, la obligación del trabajador de respetar a sus compañeros de trabajo, al patrón y a los representantes del mismo dentro de la empresa que, al no ser cumplida, constituye una causal de despido; en ese sentido la obligación del trabajador doméstico de respetar al patrón, a los familiares de éste que se encuentren viviendo en el lugar y los familiares y amigos que se encuentren reunidos en el

---

<sup>72</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p. 371.

hogar del patrón, y que de no hacerlo constituye, igualmente, una causal de la terminación de la relación de trabajo.

Otro ejemplo lo podemos encontrar al comparar la obligación que tiene el trabajador de cuidar su instrumental de trabajo como la maquinaria utilizada para el desarrollo del mismo, con la obligación que tiene el trabajador doméstico de cuidar todos los bienes que se encuentren dentro de la casa y de tener el mismo cuidado con los bienes que utilice para la realización de sus actividades.

De los ejemplos anteriores se desprende la idea de que los trabajadores domésticos y los patrones de estos tienen las obligaciones relativas a cualquier relación de trabajo, pero con las salvedades que se describen en las líneas siguientes.

De las obligaciones establecidas para el patrón, se pueden hacer la siguiente clasificación<sup>73</sup>:

- Obligaciones humanitarias;
- Obligaciones relacionadas con las condiciones de trabajo, y
- Obligaciones en caso de enfermedad o muerte del trabajador.

Las obligaciones humanitarias son las relacionadas con el trato que debe dar el patrón al trabajador, entre este tipo de obligaciones podemos encontrar la establecida en la fracción I del artículo 337 de la Ley Federal del Trabajo, la cual ordena que el patrón no debe maltratar de ninguna forma al

---

<sup>73</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, El nuevo derecho del trabajo mexicano, Op. cit., p. 415.

trabajador doméstico detallando así el maltrato físico, maltrato psicológico o maltrato verbal. En cualquier relación de trabajo debe imperar el respeto entre las partes, ya que este va a derivar en la igualdad entre los miembros de la relación laboral.<sup>74</sup>

De la misma forma, y continuando con las obligaciones humanitarias, encontramos la contenida en la fracción III del artículo 337 de la Ley Federal del Trabajo, la cual señala que el patrón debe cooperar para la debida instrucción del trabajador, debido a que la mayoría de las personas no cuentan con conocimientos necesarios para realizar otro tipo de actividades y tampoco cuentan con los recursos necesarios para obtener la educación básica. Es por esta razón por lo que estos trabajadores requieren del apoyo para poder concluir sus estudios o para poder iniciarlos.

Las obligaciones correspondientes a las condiciones de trabajo, se encuentran contenidas en la fracción II del artículo 337 de la Ley Federal del Trabajo. Este tipo de obligaciones son aquellas relacionadas con la forma en la que se desenvuelve la relación laboral entre el patrón y el trabajador doméstico.<sup>75</sup>

Una de estas obligaciones es el deber que tiene el patrón de dar al trabajador una habitación cómoda e higiénica para poder tomar los descansos establecidos en la propia jornada de trabaja y poder dormir durante las noches, ya que dicha prestación forma parte integrante del salario.

Otra de las obligaciones de contenido relativo a las condiciones de trabajo es aquella en la que el patrón debe proporcionar al trabajador una

---

<sup>74</sup> RIOS ESTAVILLO, Juan José, Derecho de los trabajadores domésticos, Op. cit., p. 30.

<sup>75</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p. 371.

alimentación sana, ya que además de ser una obligación del patrón, la alimentación constituye una herramienta vital para el desarrollo de las labores del trabajador domésticos. De la misma forma, dicha obligación forma parte integrante del salario correspondiente a los trabajadores domésticos.<sup>76</sup>

Otra de las obligaciones del patrón es la relativa a las condiciones de vida que se le brindan el trabajador, toda vez que éste pasa a ser parte integrante de la familia ya que el hogar del patrón se convierte en el hogar del trabajador, razón por la cual las condiciones de trabajo deben asegurar la vida y la salud del trabajador.

El patrón tiene obligaciones relacionadas con el estado de salud del trabajador, estas obligaciones se encuentran establecidas en los artículos 338 y 339 de la Ley. Existen diferentes circunstancias frente a las cuales el patrón debe cumplir la obligación relativa a la salud del trabajador, estas circunstancias van a depender del tipo de enfermedad adquirida y del tiempo que lleve el trabajador prestando sus servicios; asimismo se va a determinar el grado de responsabilidad que tenga el patrón tal y como se muestra a continuación.<sup>77</sup>

El patrón, en caso de enfermedad del trabajador, debe, cuando se trate de una enfermedad no profesional, pagar un mes de salario; asimismo cuando se trate de una enfermedad no crónica que no sea de trabajo, el patrón deberá proporcionar asistencia médica durante la curación de la enfermedad o por el tiempo en que se haga cargo algún servicio asistencial.

Otra circunstancia es cuando se trate de una enfermedad crónica y el trabajador ha prestado sus servicios al patrón por un tiempo mayor a seis

---

<sup>76</sup> Ídem.

<sup>77</sup> Ídem.

meses, éste deberá proporcionar asistencia médica hasta por un tiempo de tres meses o antes si cuenta con algún servicio de asistencia.

En caso de muerte del trabajador el patrón deberá hacerse cargo de los gastos del sepelio.

Los trabajadores domésticos también tienen el deber de cumplir con determinadas obligaciones, éstas se encuentran establecidas en el artículo 340 de la Ley Federal del Trabajo y son aquellas relativas a la relación que debe existir entre el trabajador con el patrón, los familiares del patrón y todas las personas que concurran a la casa del patrón, esto es debido a que el trabajador debe tener un trato de consideración y respeto hacia el resto de los sujetos enlistados.<sup>78</sup>

Otra de las obligaciones que corresponde a los trabajadores es la relativa al cuidado de los bienes que se encuentran en la casa, ya que como se menciono en renglones anteriores, son los materiales que utiliza el trabajador para llevar a cabo sus diversas actividades.

La obligación de la conservación y manejo de la casa, la cual se encuentra relacionada con la obligación del cuidado de los bienes que se encuentren en la misma, dicha obligación se explica como la responsabilidad que tiene el trabajador doméstico, pues es el encargado de llevar el control del hogar,<sup>79</sup> es quien cuenta con el “manual de operación” de este, es quien tiene la responsabilidad de que todo se encuentre como lo desea y ordena el patrón. En cuanto al manejo de la casa, se hace referencia a los procedimientos de los

---

<sup>78</sup> *Ibíd*em, p. 372.

<sup>79</sup> RIOS ESTAVILLO, Juan José, Derecho de los trabajadores domésticos, Op. cit., p. 38.

cuales hace uso el trabajador para llevar a cabo sus labores que, a la vez, deben ser indicadas por el patrón.

Es trascendente recordar y brindar la importancia que esta obligación implica tanto por la responsabilidad que adquiere el trabajador como la ayuda que brinda a la persona a la que “sustituye” en el hogar, dado que no solamente está a cargo del manejo de la casa sino que también de todo lo que esto implica como lo es la alimentación de los miembros de la familia, la ropa a la orden y en momento que sea requerida, entre otras labores, y muchas veces los trabajadores domésticos son los que se encuentran todo el día en el hogar por lo que se tienen que hacer cargo de la educación de los hijos de los patrones o del cuidado de las personas con capacidades diferentes o personas mayores de edad, convirtiéndose en lo que bien podría ser el eje de la familia.

### **3.3.6 Disolución de la relación laboral**

Es importante resaltar el principio de estabilidad en el empleo ya que este constituye el derecho que tiene el trabajador a conservar su trabajo, incluso este derecho se puede hacer valer aún en contra de la voluntad del patrón, siempre y cuando no exista causa grave por la cual el patrón se vea en la necesidad de tener que prescindir de los servicios del trabajador.<sup>80</sup>

Como ya se analizó en el Capítulo 1, en el sistema mexicano opera el principio de estabilidad en el empleo relativa, ya que la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que el patrón tiene la posibilidad de reinstalar al trabajador en el puesto que desempeñaba o la opción de quedar exento de dicha obligación mediante el pago de la indemnización correspondiente, la cual será determinada por la Ley.

---

<sup>80</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p. 372.

El trabajo doméstico, al ser clasificado por la Ley como una labor con características especiales, cuenta con dificultades para la aplicación del principio de estabilidad en el empleo.

El trabajador lleva a cabo en el hogar de una familia todas las actividades inherentes a sus labores, por lo que, la convivencia se vuelve más estrecha entre el trabajador doméstico y los miembros de la mencionada familia, por tal motivo la relación entre el patrón y el trabajador es diferente a una relación de trabajo en general, y en razón de dicha convivencia, la relación con los miembros de la familia se convierte en un lazo más fuerte. La interacción se vuelve tan común con el paso del tiempo que, en algunos casos, el trabajador es tomado en cuenta como un miembro más de la familia o se le llega a considerar de tal forma que se solicita su presencia para ciertos eventos o cuestiones familiares.

Por tales motivos, cuando surge una causa que genera un grado de incomodidad entre los miembros de la familia y el trabajador, puede derivar en la rescisión de la relación laboral, y al proponer la reinstalación del trabajador doméstico en sus labores, la convivencia con la familia se puede tornar difícil por la falta de confianza y por lo tanto ver afectado el trabajo. En razón de que la convivencia constituye un factor esencial para el desarrollo de las actividades del trabajador, al fracturarse dicha confianza resulta complicado que tanto el trabajador como el patrón continúen con la relación de trabajo.

Una de las causas que origina la rescisión de la relación laboral es el incumplimiento, por cualquiera de las partes, de las obligaciones establecidas para cada una de ellas.

Tanto el trabajador como el patrón están facultados para dar por terminada la relación laboral por mutuo acuerdo o mediante una decisión unilateral.

En ese orden de ideas la Ley, en el artículo 343, otorga al patrón la facultad de indemnizar al trabajador, en cualquier momento, sin la necesidad de que compruebe la causa por la cual se da la terminación de la relación laboral.

El trabajador doméstico se encuentra facultado para dar por terminada la relación laboral en cualquier momento cumpliendo, simplemente, con la obligación de dar aviso al patrón con ocho días de anticipación de dicha terminación de la relación, obligación que se encuentra establecida en el artículo 342 de la Ley.

El patrón tiene la posibilidad de dar por terminada la relación laboral, sin que incurra en alguna responsabilidad, cuando ésta se realice dentro de los treinta días siguientes a la iniciación de los servicios del trabajador doméstico; y también puede dar por terminada la relación laboral en cualquier momento y sin necesidad de comprobar la causa que tenga para la terminación de dicha relación laboral, pagando la indemnización correspondiente establecida en el artículo 343 de la Ley Federal del Trabajo.

El trabajador doméstico, así como el resto de los trabajadores, tiene derecho a la indemnización establecida en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la cual establece que el patrón que despida a un trabajador sin causa justificada o por ingresar a una asociación o sindicato, por tomar parte en una huelga lícita, está obligado a cumplir el contrato o a la indemnización correspondiente al importe de tres meses de salario, esto a elección del trabajador.

Asimismo, la fracción en comento establece que la Ley determinará los casos en los cuales el patrón quedará eximido de la obligación de cumplir el contrato, es decir, los casos en los cuales quedará condonado de reinstalar al trabajador en el puesto que desempeñaba, y es obligado al pago de la indemnización correspondiente.

La indemnización a que se hace referencia se determina según lo que corresponda de conformidad con lo establecido en los artículos 49 fracción IV y 50 de la Ley.<sup>81</sup>

El artículo 49 de la Ley establece el fundamento de la estabilidad relativa en el empleo ya que faculta al patrón para indemnizar al trabajador sin la posibilidad de ser reinstalado en el puesto que desempeñaba.

La situación en la que se encuentran los trabajadores domésticos, establecida en la fracción IV del comentado artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, en la cual estos trabajadores se encuentran imposibilitados para ejercer su derecho a la reinstalación en el empleo y por ende se ven obligados a aceptar la indemnización correspondiente.

Para efectos de determinar la indemnización correspondiente a los trabajadores, el artículo 50 de la Ley establece dos supuestos.<sup>82</sup>

Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado menor de un año, la indemnización correspondiente es una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados; si el tiempo de duración de la relación laboral es mayor de un año, la indemnización

---

<sup>81</sup> Ídem.

<sup>82</sup> RIOS ESTAVILLO, Juan José, Derecho de los trabajadores domésticos, Op. cit., p. 46.

correspondiente será de una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años de servicios prestados.

Si la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, la indemnización correspondiente consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

Igualmente, el trabajador tendrá derecho a la indemnización del importe de tres meses de salario cuando se dé por terminada la relación laboral por causa de falta de probidad por parte del patrón, por malos tratos hacia el trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. Se establece que el patrón no puede quedar eximido de la obligación de pagar la indemnización cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que realicen dichos actos con su consentimiento y tolerancia.

En lo referente al tema de los salarios vencidos por el tiempo en que el trabajador se encuentre en juicio, estos se consideran desde la fecha del despido hasta que se pague la indemnización correspondiente.

### **3.3.7 Riesgos de trabajo**

Los trabajadores en general se encuentran, por el medio en el que prestan sus servicios, propensos a sufrir algún riesgo de trabajo. De la misma forma, los trabajadores domésticos se encuentran expuestos a sufrir de algún riesgo de trabajo.

Respecto de los riesgos de trabajo se encuentran las lesiones orgánicas, las perturbaciones funcionales, los estados patológicos o la muerte

que, con motivo del trabajo o del medio en el que este se lleva a cabo, puede llegar a sufrir un trabajador.

El riesgo de trabajo, lo constituyen los accidentes o las enfermedades a las que el trabajador doméstico está expuesto al momento de realizar las labores correspondientes a sus actividades.<sup>83</sup>

La enfermedad de trabajo es un estado patológico que se presenta de manera continua y paulatina y que tiene su origen en el trabajo o por el lugar en el que se desarrollan las actividades propias de éste. Es muy importante hacer hincapié en que las enfermedades de trabajo deben cubrir el requisito de ser enfermedades cuyo origen sea el trabajo, es decir, que las actividades laborales sean las que den origen a la enfermedad del trabajador, o que su origen sea con motivo del lugar en el que el trabajador presta sus servicios, ya que sin este requisito no estaríamos en el supuesto de una enfermedad de trabajo.

Con motivo de los riesgos de trabajo, ya sean accidentes de trabajo o enfermedades de trabajo, el Estado y el patrón tienen la obligación de hacer frente a dichas situaciones, por lo que se tiene el deber de prestar a los trabajadores los servicios médicos necesarios para tal fin.

Para hacer frente a la obligación de brindar asistencia médica a los trabajadores se cuentan con el apoyo y servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social.

En el caso específico de los trabajadores domésticos, los patrones cuentan con el apoyo del Instituto Mexicano del Seguro social, pero los servicios serán otorgados dependiendo de ciertas características y limitantes, las cuales serán tratadas en el siguiente tema.

---

<sup>83</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p.p. 401-402.

### **3.4 Los trabajadores domésticos en la Ley del Seguro Social**

El fundamento de la seguridad social se encuentra establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La seguridad social tiene como objeto garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, y además, el otorgamiento de una pensión que será garantizada por el Estado previo cumplimiento de los requisitos legales establecidos.

La seguridad social estará a cargo de las entidades o dependencias públicas federales o locales y de los organismos descentralizados, la cual se llevará a cabo mediante los servicios del seguro social.

La organización y administración del seguro social está a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social cuyas siglas son IMSS; es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios.<sup>84</sup>

El IMSS está integrado operativamente de forma tripartita, en función de que a la seguridad social concurren los sectores público, privado y social, y la Ley le otorga el carácter de organismo fiscal autónomo con el fin de que sea el propio Instituto el encargado de cobrar los créditos fiscales a su favor sin necesidad de establecer previamente un procedimiento.

El servicio social se compone de dos regímenes, los cuales son:

---

<sup>84</sup> <http://www.imss.gob.mx/instituto> consultada el 27 de septiembre de 2009.

- El régimen obligatorio, y
- El régimen voluntario.

El artículo 13 de la Ley del Seguro Social hace mención a diferentes trabajadores que pueden inscribirse de manera voluntaria al régimen obligatorio, tal es el caso de los trabajadores en industrias familiares y los independientes; los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio; los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios cuando no estén comprendidos en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social, y los trabajadores domésticos.<sup>85</sup>

El tema en específico de los trabajadores domésticos, quienes tienen derecho a gozar de los beneficios de la seguridad social, se encuentra plasmado en la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social que señala que los trabajadores domésticos podrán inscribirse o ser inscritos en el régimen obligatorio de manera voluntaria.

Razón por la cual en la Ley del Seguro Social como en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, se hace mención a los requisitos y procedimientos de inscripción en el régimen obligatorio de manera voluntaria, así como las causas de terminación en dicho régimen.

La inscripción se realizará mediante convenio con el Instituto, a través del cual se establecerán las fechas y modalidades de incorporación al referido régimen.

---

<sup>85</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p.p. 371-372.

El contenido del mencionado convenio se encuentra establecido en artículo 14 de la Ley del Seguro Social que señala los requisitos siguientes:

- La fecha de inicio de prestación de los servicios y los sujetos de aseguramiento que comprende;
- La vigencia;
- Las prestaciones que se otorgaran;
- Las cuotas a cargo de los asegurados y demás sujetos obligados;
- La contribución a cargo del Gobierno Federal, cuando esta proceda;
- Los procedimientos de inscripción;
- Los procedimientos de cobro de las cuotas, y
- Las demás modalidades que se requieran conforme a la Ley del Seguro Social y sus reglamentos.

La Ley del Seguro Social establece, dentro del capítulo IX relativo a la incorporación voluntaria de los trabajadores al régimen obligatorio, los requisitos que deben cubrir los trabajadores domésticos para realizar dicha incorporación.

Como parte del contenido del convenio mediante el cual deben inscribirse los trabajadores para incorporarse al régimen obligatorio,<sup>86</sup> deben establecerse ciertas modalidades como son: realizarse por escrito; la inscripción pueda llevarse a cabo de manera individual o colectiva, inscripción que para los trabajadores domésticos debe efectuarse de manera individual ya que estos trabajadores no tienen derecho a coaligarse en defensa de sus derechos. También se debe incluir el esquema de aseguramiento que comprende para cada uno de los trabajadores.

En el caso de los trabajadores domésticos el esquema de aseguramiento comprende las prestaciones en especie de:

- Seguro de riesgos de trabajo;
- Seguro de enfermedades y maternidad;

Así como las prestaciones de:

- Seguro de invalidez y vida;
- Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

En caso de muerte del asegurado y éste tenga reconocidas por lo menos doce cotizaciones semanales dentro de los nueve meses anteriores al fallecimiento, el Instituto pagara, de preferencia al familiar del asegurado que presente copia del acta de defunción y la cuenta general de los gastos de funeral, una ayuda consistente en dos meses de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado.

---

<sup>86</sup> *Ibidem*, p.p. 86-92.

## **Prestaciones en especie del seguro de riesgos de trabajo**

Los riesgos de trabajo se encuentran definidos en el artículo 41 de la Ley del Seguro Social considerándolos como los accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

En el contenido del artículo 42 de la Ley del Seguro Social, se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo aquel que se produzca cuando el trabajador se traslade directamente de su domicilio al lugar de trabajo o del trabajo a su domicilio.

Definida por el artículo 43 de la Ley del Seguro Social, se entiende por enfermedad de trabajo todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar y desarrollar sus servicios.

El trabajador doméstico que sea asegurado y sufra un accidente de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- Asistencia quirúrgica, médicas y farmacéutica;
- Servicio de hospitalización;
- Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- Rehabilitación.

## **Prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad**

La enfermedad y la maternidad se encuentran definidas en las fracciones I y II del artículo 28 del Reglamento de Servicios Médicos el cual detalla: enfermedad es toda alteración física o mental en el individuo, provocada por una lesión orgánica o funcional, permanente o transitoria, causada por trastornos metabólicos, agentes físicos, químicos o biológicos que puede o no imposibilitarle para el desempeño del trabajo o actividades de la vida diaria y requiere de la atención medica para su prevención, curación o rehabilitación; por otro lado, la maternidad es el estado físico de la mujer, originado por el proceso de la reproducción humana, en relación con el embarazo, el parto, el puerperio y la lactancia.

Quedan protegidos por este seguro:

- El asegurado;
- La esposa del asegurado o la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, el esposo de la asegurada o el concubinario;
- Los hijos menores de dieciséis años;
- Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad o hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema nacional, y

- El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar del asegurado.

Se considera como inicio de la enfermedad aquel en que el Instituto certifique el padecimiento.

Para gozar de las prestaciones de maternidad, el conteo de las fechas correspondientes se inicia a partir del día que el Instituto certifique el estado de embarazo.

En caso de enfermedad no profesional, las prestaciones en especie que el Instituto otorgará tanto al asegurado como a los beneficiarios del seguro de enfermedades serán: la asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria desde el comienzo de la enfermedad y durante un plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento, dentro del mencionado plazo no se computará el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo. Si el asegurado continúa enfermo después del plazo señalado, el Instituto prorrogará el tratamiento hasta por cincuenta y dos semanas más previo dictamen médico.

En el caso de la maternidad, las prestaciones que el Instituto otorgará a la asegurada en el embarazo, el alumbramiento y el puerperio serán:

- La asistencia obstétrica;
- Ayuda en especie por seis meses para lactancia, y
- Una canastilla al nacer el hijo, (el importe será señalado por el Consejo Técnico).

Las beneficiarias de los asegurados (las esposas o concubinas), tendrán derecho a gozar de la asistencia obstétrica y de la ayuda en especie por seis meses.

Una vez analizadas las prestaciones en especie otorgadas por el Instituto y que son correspondientes a los trabajadores domésticos, se retoma el tema de los requisitos y procedimientos que estos trabajadores domésticos deben llevar a cabo para poder inscribirse en el régimen obligatorio de manera voluntaria.

La inscripción debe hacerse a solicitud expresa del interesado, mediante los formatos que el Instituto establezca para tales efectos y deberán ser suscritos por el propio interesado.

Dichos formatos tendrán los mismos efectos del convenio que se establece en los artículos 13, fracción V y 14 de la Ley del Seguro Social, el cual fue analizado en párrafos anteriores y que tiene la finalidad de la incorporación de los trabajadores al seguro social de manera voluntaria.

En la página electrónica del Instituto Mexicano del Seguro Social se encuentran los formatos que utiliza el propio Instituto para realizar los trámites establecidos en la Ley. Estos trámites están identificados con homoclaves. La homoclave correspondiente para el trámite de inscripción voluntaria al régimen obligatorio del seguro social de los trabajadores domésticos es: IMSS-02-036.

De la misma forma, la Comisión Federal de Mejora Regulatoria (COFEMER), establece en su página de correo electrónico toda la información que debe contener la solicitud para el trámite de inscripción IMSS-02-036.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> <http://www.cofemer.gob.mx/> consultada el 29 de mayo de 2009.

La incorporación podrá realizarse en cualquier día hábil del año, en los órganos de operación administrativa desconcentrada correspondiente al domicilio del trabajador o en los lugares que para tales efectos habilite el Instituto. Debe realizarse utilizando el formato denominado Aviso de Inscripción Patronal o de Modificación en su Registro, Formato-AFIL 01,<sup>88</sup> (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de noviembre de 1999), el cual se debe presentar en original y dos copias con la información solicitada.

El trabajador doméstico tiene la opción de realizar la inscripción al seguro social a través de un escrito libre<sup>89</sup>, el cual debe contener los siguientes datos:

- Nombre del patrón persona física;
- Numero de Seguridad Social del trabajador doméstico;
- Clave Única de Registro de Población (CURP) del trabajador doméstico;
- Nombre completo del trabajador doméstico;
- Sexo del trabajador;
- Domicilio del trabajador;
- Teléfono del trabajador;

---

<sup>88</sup> <http://dof.gob.mx7transfer.php> 29 de mayo de 2009.

<sup>89</sup> [http://207.248.177.30/rfts/trámite.asp?coNodes=1534931&num\\_modalidad=0&epe=0](http://207.248.177.30/rfts/trámite.asp?coNodes=1534931&num_modalidad=0&epe=0) 26 de mayo de 2009.

- Lugar y fecha de nacimiento del trabajador;
- Salario Diario Integrado del trabajador;
- Nombre de los padres (aun finados);
- Tipo de pago;
- Periodo de aseguramiento;
- Firma o huella del asegurado;
- Unidad de Medicina Familiar (U.M.F.).

Como información adicional el trámite es gratuito, el plazo de respuesta por parte del Instituto es de tres días hábiles contados a partir de la recepción de los documentos requeridos para dicho trámite en la Subdelegación que corresponda; la autoridad cuenta con un plazo máximo de un día hábil para requerir la información faltante.<sup>90</sup>

El Instituto dará a conocer la respuesta a la solicitud de inscripción a través del Anexo Único denominado Acuerdo 290/2005, que fue emitido por el H. Consejo Técnico del Instituto (y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de febrero de 2006 con su nota aclaratoria publicada en el mencionado diario oficial el 24 de febrero de 2006). Cabe hacer mención, que de no tener una respuesta en el plazo máximo mencionado en el párrafo que

---

<sup>90</sup> [http://207.248.177.30/rfts/trámite.asp?coNodes=1534931&num\\_modalidad=0&epe=0](http://207.248.177.30/rfts/trámite.asp?coNodes=1534931&num_modalidad=0&epe=0) 26 de mayo de 2009.

antecede por parte de la autoridad correspondiente, se entiende que la solicitud fue negada.

El inicio de los servicios, cuando se da por medio de este tipo de incorporación, será el día primero de cada mes calendario siguiente al de la inscripción, cuenta con una vigencia de un año y el trabajador tienen el derecho de tramitar la renovación del aseguramiento, esta renovación deberá realizarse dentro de los treinta días naturales anteriores a la fecha de vencimiento de la vigencia.

El Instituto podrá, en relación a la vigencia, autorizar extemporáneamente una renovación cuando la solicitud se realice dentro de un plazo de treinta días naturales posteriores a la terminación de la vigencia o vencimiento del aseguramiento y esta renovación comenzará a surtir sus efectos a partir del día siguiente de la conclusión del convenio anterior.

Cuando el trabajador no lleve a cabo el trámite para realizar la renovación de su aseguramiento, es decir, si se realiza después de los treinta días naturales al vencimiento de la vigencia del mismo, la siguiente inscripción tendrá todos los efectos legales de una inscripción inicial. De la misma forma se debe efectuar el pago de la cuota anual anticipada en el momento de la renovación, cuando este pago no se realice el aseguramiento se da por terminado.

Dentro del procedimiento que deben cumplir, tanto los trabajadores domésticos que en términos de la Ley del Seguro Social son los asegurados y sus beneficiarios, es el de someterse a los exámenes y estudios que se

especificarán por el Instituto, esto con la finalidad de determinar el estado de salud de los trabajadores y sus beneficiarios.<sup>91</sup>

Otro de los requisitos es que tanto el trabajador y sus beneficiarios, antes de realizar el aseguramiento, deben llenar y firmar de manera individual los cuestionarios médicos que serán proporcionados por el Instituto. En el supuesto de que los beneficiarios sean menores de edad o personas incapacitadas, el cuestionario deberá ser llenado por el asegurado.

El propio Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización establece límites para realizar el aseguramiento de los trabajadores domésticos. Estos límites están establecidos en el artículo 82 del citado Reglamento, que señala que no serán objeto de aseguramiento el solicitante que presente:

- Alguna enfermedad preexistente tales como:
  - Tumores malignos;
  - Complicaciones tardías de la diabetes mellitus;
  - Enfermedades por atesoramiento (enfermedad por gaucher);
  - Enfermedades crónicas del hígado;
  - Insuficiencia renal crónica;
  - Valvulopatias cardiacas;
  - Insuficiencia cardíaca;
  - Secuelas de cardiopatía isquémica (arritmia, angor o infarto del miocardio);

---

<sup>91</sup> [http://207.248.177.30/rfts/trámite.asp?coNodes=1534931&num\\_modalidad=0&epe=0](http://207.248.177.30/rfts/trámite.asp?coNodes=1534931&num_modalidad=0&epe=0) 26 de mayo de 2009.

- Enfermedad pulmonar obstructiva crónica con insuficiencia respiratoria, entre otras.
- Enfermedades sistemáticas crónicas del tejido conectivo;
- Adicciones como alcoholismo y otras toxicomanías;
- Trastornos mentales como psicosis y demencias;
- Enfermedades congénitas y síndrome de inmunodeficiencia adquirida o Virus de Inmunodeficiencia Adquirida Humana positivo (VIH).

De la misma forma el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización señala, en el artículo 83, varios supuestos por los cuales no se otorgarán las prestaciones en especie al trabajador y a sus beneficiarios al momento de realizar y ser aceptada la inscripción en el Seguro Social, tales supuestos son por los tiempos establecidos y por los padecimientos y tratamientos siguientes:

- Seis meses: Tumoración benigna de mama.
- Diez meses: Parto.
- Un año: litotripcia, cirugía de padecimientos ginecológicos, excepto neoplasias malignas de útero, ovarios o piso perineal; cirugía de insuficiencia venosa o varices; cirugía de senos paranasales y nariz; cirugía de varicocele; hemorroidectomía y cirugía de fístulas rectales y prolapso de recto; amigdalectomía y adenoidectomía; cirugía de hernias, excepto hernia de disco intervertebral; cirugía de hallux valgus; cirugía de estrabismo.

- Dos años: cirugía ortopédica.

Los tiempos serán computados a partir del momento de la inscripción al seguro del trabajador y sus beneficiarios. Transcurridos dichos plazos, el trabajador y sus beneficiarios podrán hacer uso de las prestaciones en especie respecto de los padecimientos y tratamientos antes señalados.

Existe un listado de tratamientos que no cubre la incorporación voluntaria al seguro, y son las siguientes:

- Cirugía estética;
- Adquisición de anteojos, lentes de contacto, lentes intraoculares y aparatos auditivos;
- Cirugía para corrección de astigmatismo, presbicia, miopía e hipermetropía;
- Tratamiento de lesiones auto infligidas y las derivadas de intento de suicidio;
- Tratamiento de lesiones derivadas de la práctica profesional de cualquier deporte con riesgo físico;
- Examen médico preventivo solicitado por el asegurado o por sus beneficiarios;
- Tratamientos de trastornos de conducta y aprendizaje;

- Tratamientos dentales, excepto extracciones, obturaciones y limpieza;
- Otorgamiento de órtesis, prótesis y aditamentos especiales,
- Tratamiento de padecimientos crónicos que requieran control terapéutico permanente;
- Tratamientos quirúrgicos o médicos para corrección de alteraciones de la fertilidad de pareja;
- Tratamiento de secuelas de lesiones musculoesqueléticas o neurológicas, de origen traumático, adquiridas con anterioridad al aseguramiento; y,
- Tratamiento de secuelas de enfermedades degenerativas del sistema nervioso central y periférico y secuelas de enfermedad vascular cerebral; insuficiencia vascular periférica, entre otras, adquiridas con anterioridad al aseguramiento.

Se maneja la terminación anticipada del aseguramiento voluntario sin responsabilidad para el Instituto, cuando el asegurado o beneficiario permita o propicie el uso indebido de la calidad de asegurado o de beneficiario. Por tal razón, de conformidad con el artículo 314 de la Ley del Seguro Social, se refutara como fraude el obtener o propiciar la obtención de las prestaciones y servicios de los seguros que la Ley del Seguro Social establece, mediante cualquier engaño o aprovechamiento de un error.

Si durante el primer año del aseguramiento se presenta una de las enfermedades señaladas anteriormente como preexistentes y el asegurado o el

beneficiario no hicieron del conocimiento del Instituto dicha situación al momento de llenar el cuestionario respectivo, o cuando se trata de un menor de edad o incapacitado y el asegurado es el responsable de llenar el cuestionario, se dará la terminación anticipada del aseguramiento.

Es de gran importancia mencionar que en el artículo 87 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización se establece que una vez que el asegurado o beneficiario haya disfrutado de los servicios o de la atención medica sin derecho a ellos, debido a que se propicio el uso indebido de dicha calidad o no se hizo del conocimiento del Instituto la enfermedad preexistente, el Instituto se encuentra facultado para cobrar, al asegurado o a la persona que sin derecho haya recibido la atención, el costo total de los servicios prestados.

El aseguramiento del trabajador doméstico concluye cuando la relación laboral que le dio origen termina y esta situación es comunicada por el patrón al Instituto.

### **3.5 Los trabajadores domésticos en el INFONAVIT**

En el artículo 123, fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se encuentra el fundamento del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. En el referido artículo se señala la obligación que tienen los patrones de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Asimismo, establece que esta obligación se cumplirá a través de las aportaciones que las empresas realicen a un fondo nacional de vivienda con la finalidad de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y constituir un sistema de financiamiento que permita otorgar a

éstos un crédito barato y suficiente para que adquirieran en propiedad las habitaciones.

Igualmente en la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo III denominado “Habitaciones para los trabajadores” se establece el fundamento para la creación del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y en el artículo 139 de la Ley se establece que en la ley mediante la cual se cree al mencionado organismo se determinarán los procedimientos y formas en que los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones o la obtención de un crédito con la finalidad de adquirir una habitación.

La ley reglamentaria del Instituto es la denominada Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Este Instituto, mejor conocido por sus siglas INFONAVIT, es un organismo de servicio social, el cual tiene por objetivo lo establecido en el artículo 3o. de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores el cual señala: coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener un crédito barato y suficiente para:

- La adquisición de una propiedad con habitaciones cómodas e higiénicas;
- La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y
- El pago de pasivos contraídos por los conceptos mencionados.

En otras palabras, la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 136, establece que les corresponde a los patrones o empresarios de cualquier clase de trabajo la obligación de brindar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento con esta obligación se creó el INFONAVIT, cuya función es apoyar a los patrones en el deber de proporcionar la habitación a sus trabajadores.

En el tema en particular de los trabajadores domésticos, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 146, establece que los patrones de los trabajadores domésticos no se encuentran obligados a pagar las aportaciones al Instituto a favor de sus trabajadores. Por lo anterior, los patrones de estos trabajadores se encuentran eximidos de la obligación de facilitar la obtención de un crédito para que el trabajador se beneficie del mismo.

El contexto de esta idea surge en relación a que una de las obligaciones de los patrones de los trabajadores domésticos es la de proporcionar una habitación cómoda e higiénica en la que puedan descansar durante la noche, toda vez que la idea es que los trabajadores domésticos tienen su vivienda en la casa donde prestan sus servicios. Por tal motivo, no se consideró como una necesidad urgente el que los trabajadores domésticos contaran con la facilidad de obtener un crédito con la finalidad de adquirir un inmueble que en un futuro sea propio.

Actualmente en la página electrónica del INFONAVIT<sup>92</sup> se plantea el Programa “INFONAVIT para todos”, en el cual se señala que los empleados domésticos tienen la posibilidad de acceder a un crédito para adquirir una vivienda.

---

<sup>92</sup> <http://portal.infonavit.org.mx/wps/portal/TRABAJADORES/> consultada 6 de junio de 2010.

Los requisitos para la inscripción de los trabajadores domésticos<sup>93</sup> son los siguientes:

- Contar con una cuenta de correo electrónico,
- Descargar la Plataforma de Afiliación Universal,
- Proporcionar los datos requeridos para generar la clave de usuario y contraseña,
- Proporcionar datos de identificación como la Clave Única de Registro de Población (CURP) para que se proporcione un Número de Registro Patronal (NRP),
- Proporcionar los datos de identificación de los trabajadores domésticos: nombre completo, CURP, Registro Federal de Contribuyentes (RFC) con el fin de generar un Número de Seguridad Social (NSS),
- Seleccionar la cuota fija de aportación dentro de las cuales se encuentra \$220, \$250, \$300 y \$350,
- Generar el formato de pago de manera mensual y acudir a las ventanillas del banco HSBC a realizar el pago correspondiente a más tardar el día 17 de cada mes, posterior al periodo de pago.

Con esta posibilidad de acceder a un crédito para adquirir una vivienda se brinda una mayor protección a los trabajadores domésticos pues ya cuentan con una casa propia y un futuro más cómodo.

---

<sup>93</sup> <http://portal.infonavit.org.mx/wps/portal/TRABAJADORES/> consultada el 26 de junio de 2010.

### 3.6 Derechos colectivos

Los trabajadores domésticos cuentan con todos los derechos con los que tienen los trabajadores en general, gozan de una jornada de trabajo establecida en la Ley Federal del Trabajo; se tiene una Institución para determinar un salario mínimo correspondiente al desarrollo de sus actividades y los elementos que deben tomarse en cuenta para la determinación del mismo; cuentan con días de descanso a la semana y días de vacaciones, y la determinación de las obligaciones correspondientes para el patrón y el trabajador; todas estas condiciones de trabajo cuentan con determinadas especificaciones que dan origen a la característica de especial de esta labor.

En este mismo orden de ideas, en cuanto a los derechos adquiridos de éstos trabajadores y la defensa de los referidos derechos, se toca un punto sensible en lo referente a la posibilidad que tiene los trabajadores domésticos de coaligarse o asociarse, o la formación de un sindicato para la defensa de de sus derechos. Esto deriva en el sentido de que los trabajadores domésticos no prestan sus servicios en una empresa por lo que con su trabajo no se obtiene una riqueza.<sup>94</sup>

Es importante establecer la idea de que los trabajadores domésticos se encuentran facultados para formar un sindicato gremial para la defensa de sus derechos, los sindicatos gremiales son sindicatos formados por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad, esto debido a que, en términos del artículo 181 de la Ley Federal de Trabajo, los trabajos especiales se rigen por las normas de los trabajos especiales y por aquellas normas generales que no se contrapongan a las primeras.<sup>95</sup>

---

<sup>94</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, Op. cit., p. 373.

<sup>95</sup> Ídem.

La posibilidad de llevar a cabo una huelga o la firma de un contrato colectivo de trabajo resulta un tanto imposible para estos trabajadores debido a que el lugar en el que prestan sus servicios no es una empresa, reconociendo esta última como la unidad económica de producción o distribución de bienes, así como el hecho de que el trabajo doméstico no se considera con un fin de lucro.<sup>96</sup>

En ese sentido, existen datos de la existencia de sindicatos en los que participaban trabajadoras domésticas. Las ideas de sindicalizar a los trabajadores domésticos surgen en la década de los años 20, las cuales se materializan veinte años más tarde en diversos estados de la República Mexicana.<sup>97</sup>

Los sindicatos en los que participaban las personas que prestaban sus servicios en las actividades de limpieza eran gremiales, y en ellos estas personas se autodenominaban trabajadores domésticos, lo cual pudo influir en la denominación que se les otorgaría en las Leyes del Trabajo respectivas.

Es imposible negar la igualdad que los trabajadores deben tener entre ellos, sobre todo en cuanto a la defensa de sus derechos, pero es evidente que los trabajadores domésticos, debido a las condiciones de trabajo que regulan su actuar, así como el lugar en el que prestan sus servicios hacen complicada la tarea de que estos trabajadores se asocien con el fin de defender sus derechos.

---

<sup>96</sup> Ídem.

<sup>97</sup> CORELLY GOLDSMITH Mary, Sindicato de trabajadoras domésticas en México: 1920-1950), Política y Cultura, Universidad Autónoma Metropolitana, p.p. 75-89, [polcul@correo.xoc.uam.mx](mailto:polcul@correo.xoc.uam.mx) consultada 24 de mayo de 2010.

### **3.7 Normas y medidas de protección al trabajador doméstico**

Como se ha analizado, las actividades de los trabajadores domésticos no se han o modificado con el paso del tiempo, pero lo que sí ha sufrido transformación es la forma en la que el trabajador doméstico presta sus servicios debido a que las circunstancias van cambiando al igual que las necesidades de las personas.

A pesar de ser una labor llevada a cabo por muchas personas, sobre todo aquellas con escasos recursos y un nivel mínimo de educación, estas funciones no han sido consideradas y reconocidas con la importancia que debería de tener ante la sociedad.

Uno de los propósitos del derecho es brindar la protección a aquellas personas que lo necesitan, por lo que el derecho laboral no escapa a este fin. Las normas laborales buscan la protección de los trabajadores, esto lo hacen mediante instituciones capacitadas para ello.

#### **3.7.1 Procuraduría de la Defensa del Trabajo**

El Capítulo III denominado “Procuraduría de la defensa del trabajo” contenido en el Título Once denominado “Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales” de la Ley, determina la estructura y funciones de la mencionada Procuraduría.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, sus funciones le son conferidas por la Ley Federal del Trabajo. La Procuraduría de la Defensa

del Trabajo se encuentra tanto a nivel federal como a nivel local, el ámbito de aplicación de una u otra dependerá de la actividad que realice el trabajador.

Su objetivo es procurar la justicia laboral en defensa de los derechos de los trabajadores, orientar, asesorar y representar a los trabajadores, sus sindicatos y beneficiarios, cuando lo soliciten, en forma gratuita, tema que es importante resaltar, ya que la población trabajadora tiene la idea de que los servicios que las autoridades brindan en defensa de sus derechos tiene un costo; esto se encuentra establecido en el artículo 534 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>98</sup>

Las facultades de la Procuraduría se encuentran establecidas en el Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en el artículo 4, dentro de las cuales se destacan las siguientes:

- Orientar y asesorar a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios sobre los derechos y obligaciones derivados de las normas de trabajo y previsión y seguridad sociales; así como de los trámites y de los órganos competentes para hacer valer los mencionados derechos;
- Recibir, por parte de los trabajadores, sindicatos o beneficiarios, las quejas por incumplimiento y o violación a las normas de trabajo y de previsión y seguridad sociales y citar a los patrones o sindicatos con la finalidad de comparecer a manifestar lo que a su derecho convenga, apercibiéndolos que de no presentarse a comparecer se les aplicará una medida de apremio, la cual consiste en una multa de hasta cien veces el salario mínimo general diario vigente en el lugar y tiempo del incumplimiento;

---

<sup>98</sup> [http://profedet.stps.gob.mx:75/profedet/q\\_profedet.htm](http://profedet.stps.gob.mx:75/profedet/q_profedet.htm) consultada el 26 de mayo de 2009.

- Formular las denuncias que correspondan ante las autoridades competentes por el incumplimiento a las normas de trabajo y de previsión y seguridad sociales, y del mismo modo, hacer del conocimiento del Ministerio Público los hechos que presuntamente se constituyan como ilícitos;

- Proponer a las partes en conflicto, soluciones para el arreglo de sus controversias, esto mediante la celebración de convenios fuera del juicio y hacerlos constar en actas autorizadas,

- Representar a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, cuando lo soliciten, ante los órganos jurisdiccionales, administrativos o cualquier otra institución pública o privada, con la finalidad de ejercer las acciones y recursos que correspondan en la vía ordinaria, la vía especial, incluso en el juicio de amparo, hasta su total terminación.

La misión de la Procuraduría es brindar<sup>99</sup>, de manera gratuita, los siguientes servicios:

- de asesoría;
- de conciliación, y
- de representación jurídica.

La asesoría. El especialista en la materia laboral emite al solicitante una recomendación u orientación, en el caso de una posible violación a los derechos laborales, de las normas de trabajo y de previsión y seguridad social,

---

<sup>99</sup> <http://profedet.stps.gob.mx:75/profedet/servicios.htm> consultada el 26 de mayo de 2009.

de la misma forma emite orientación sobre los trámites, procedimientos y órganos competentes ante los cuales debe acudir para hacer valer los mencionados derechos y normas, ya sea por parte del trabajador, sus beneficiarios o sindicatos.

Los requisitos que señala la Procuraduría para brindar la asesoría es el de presentarse en las instalaciones de la Institución o de manera telefónica o correo electrónico con el fin de proporcionar sus datos para que una vez otorgados los mismos, acuda de manera personal.

La conciliación. En la Procuraduría, los abogados conciliadores buscan que las partes lleguen a un acuerdo amistoso derivado de los conflictos que se susciten entre los trabajadores y los patrones, todo con la finalidad de evitar que dicho conflicto derive en un juicio; en otras palabras, que se le dé una solución de manera pronta y expedita al conflicto laboral con la única finalidad de mantener buenas relaciones laborales entre los trabajadores y los patrones.

La conciliación busca el respeto y la protección de las normas de trabajo y la prevención de los conflictos que puedan darse dentro en la relación laboral.

Los requisitos solicitados por la Procuraduría para poder llevar a cabo la conciliación<sup>100</sup> es el de comparecer personalmente ante las instalaciones de la Institución; el tiempo promedio de respuesta a la solicitud realizada es de 30 días hábiles contados a partir de la fecha en la que se realizó la solicitud.

En la representación jurídica, el abogado procurador es quien representa los intereses del trabajador ante la junta Federal de Conciliación y Arbitraje y cualquier otro tribunal laboral o judicial, el procedimiento inicia con la

---

<sup>100</sup> <http://profedet.stps.gob.mx:75/profedet/servicios.htm> consultada el 26 de mayo de 2009.

elaboración de la demanda hasta la resolución del mismo, incluye la interposición del amparo en contra de las autoridades que violen sus garantías individuales, entre otros.

Los requisitos que señala la Procuraduría para proceder con la representación jurídica es que una vez acudiendo al mencionado órgano se deberá otorgar un poder suficiente para la representación. Además, se debe proporcionar la información necesaria y actualizada para mantener la comunicación, con el fin de que se lleve a cabo el seguimiento de su asunto. El tiempo de respuesta varía dependiendo del conflicto o asunto de que se trate.

### **3.7.2 Junta de Conciliación y Arbitraje**

La fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que las diferencias o conflictos entre los trabajadores (el trabajo) y los patrones (el capital) se sujetarán a las decisiones de una Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual estará formada por un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones y por un representante del gobierno.

El objetivo de la Junta de Conciliación y Arbitraje<sup>101</sup> es el siguiente:

- Resolver los conflictos colectivos y los individuales, entre trabajadores y patrones y contar con la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones,

---

<sup>101</sup> [http://www.stps.gob.mx/07\\_justicia\\_lab/01\\_jfca/jfcainternet/index.htm](http://www.stps.gob.mx/07_justicia_lab/01_jfca/jfcainternet/index.htm) consultada el 5 de junio de 2009.

En las Entidades Federativas, es decir, en materia local, las Juntas se localizarán en los Municipios y las zonas económicas, mismas que serán determinadas por el Gobernador; en el caso del Distrito Federal la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal es la que se encarga de resolver los conflictos de índole laboral.

La demanda es el escrito mediante el cual se proporcionan los datos de la persona que se va a demandar, los datos de la persona que representará al demandante; lo que el demandante pretende lograr con dicha acción, así como la narración de cómo ocurrieron los hechos por los cuales se está presentando la demanda, así como los artículos de la Ley que protegen los intereses del demandante.

El procedimiento es el siguiente:

Se presenta la demanda en la oficialía de partes de la Junta, si se encuentra un error en la demanda la Junta requerirá la corrección de la misma para lo cual otorga un plazo de 3 días, la Junta tiene un plazo de un día para fijar la fecha en la que se presentarán tanto el trabajador como el patrón a la audiencia, que se realizará dentro de los quince días a la presentación de la demanda. De la audiencia pueden derivarse varias etapas.

La primera de esas etapas es la “conciliación”, en ésta el patrón y el trabajador tratarán de llegar a un acuerdo o conciliación para la resolución del conflicto que le dio origen. Si las partes involucradas llegan a un acuerdo que convenga a ambos, al convenio que resulte se le dará el carácter de laudo y con el mismo finaliza el procedimiento. Pero si las partes no llegasen a un acuerdo se continúa con la siguiente etapa que es la de presentación de la demanda y las excepciones, en la que se dan a conocer la demanda y la contestación de la misma, la cual puede desarrollarse oralmente o por escrito.

Posteriormente se desarrolla la siguiente etapa que es el ofrecimiento y admisión de pruebas, tanto del trabajador como del patrón. En esta misma etapa se da la valoración de las pruebas, al terminar, se presentaran los alegatos, que son las pretensiones o los puntos que debe tomar en cuenta la Junta al momento de resolver el conflicto.

Al concluir los alegatos, se declara cerrado el procedimiento. La Junta en un plazo de 10 días, debe dar a conocer un proyecto de resolución a los miembros de la Junta, que se reúnen para la revisión del proyecto, y si todos los miembros están de acuerdo con éste, en un plazo de 10 días, se le da solución al conflicto que motivo dicho juicio. La resolución final se denomina laudo.

La finalidad de este capítulo es que los trabajadores domésticos tengan un amplio conocimiento de los derechos y beneficios con los que cuentan por el solo hecho de ser trabajadores; que tengan conocimiento de cómo se establece en la Ley federal del Trabajo los conceptos que integran el salario correspondiente, para que exijan un pago adecuado a las funciones que realizan. De la misma forma deben conocer las obligaciones que les corresponden a ellos como trabajadores para cumplirlas y las obligaciones que les corresponden a los patrones para que aquellos requieran de la ayuda que el patrón está obligado a dar.

Asimismo, se debe hacer del conocimiento de los trabajadores domésticos que por el solo hecho de ser trabajadores tienen la posibilidad de hacer valer sus derechos frente a tercero mediante las autoridades correspondientes, es decir, de las autoridades en materia de trabajo, las cuales están obligadas a hacer valer los derechos de todos los trabajadores, y poner a estos en igualdad de condiciones ante los patrones.

Las personas que realizan trabajos de limpieza tienen la misma oportunidad de conocer los derechos que les corresponden por el solo hecho de ser trabajadores.

## Capítulo 4

### Situación actual y perspectivas del trabajo doméstico

El trabajo doméstico es una de las labores que se encuentra presente desde los inicios de la sociedad, y que con el paso del tiempo parece tener la posibilidad de ser suplida por los avances de la tecnología, de la misma forma que fue sustituido el trabajo en el campo por el trabajo en las industrias, esto es debido a la ayuda que brinda la mencionada tecnología la cual es usada en nuevas herramientas o utensilios que, en el caso del trabajo doméstico, facilitan el desarrollo de las actividades que realizan, pero a pesar de esta situación la labor doméstica es un trabajo que se ha mantenido con gran fuerza, aunque no bajo las mismas condiciones.

Lamentablemente, el avance en la tecnología no va de la mano o no se ve reflejado en las normas que regulan las actividades y en las condiciones de trabajo a las que están sujetos los trabajadores domésticos, ya que se les continúan aplicando las normas que ya no están de acuerdo a la realidad social de estos trabajadores.

Muchas mujeres que han prestado sus servicios como trabajadoras domésticas han formado asociaciones para la defensa de sus derechos, o por el simple hecho de dar a conocer la situación en la que viven dichos trabajadores y al mismo tiempo hacer del conocimiento a los mismos trabajadores sus derechos y los medios por los que los pueden hacer valer.<sup>102</sup>

Como se mencionó en los párrafos que anteceden, las dificultades a las que se enfrentan los trabajadores domésticos son la convivencia con una

---

<sup>102</sup> <http://www.cd hdf.org.mx/index.php?id=bol2608> consultada el 21 de junio de 2009.

familia o personas de costumbres diferentes, personas de un carácter desconocido y al cual deben adaptarse rápidamente por la necesidad que tienen de trabajar; la posibilidad de poder comunicarse con sus patrones y con otras personas por no comprender el mismo idioma, la escases de recursos suficientes para sobrevivir, entre otros.

Una de las realidades que deben tomarse en cuenta y valorarse es el hecho de que existen trabajadores domésticos que tienen dos o más empleos; es decir, hay personas que prestan sus servicios a dos o más familias, con una familia acuden determinados días de la semana y con la otra familia acuden el resto de los días de la semana o por las tardes, todo depende de la carga de trabajo que exista con una familia o con la otra. Esta realidad es influenciada por el factor económico ya que las trabajadoras se ven en la necesidad de tener dos empleos para obtener entradas extras.

Otro factor que determina la condición de los trabajadores domésticos es la relativa al salario. Aunque la forma de determinar el salario correspondiente a estos trabajadores se encuentra establecido en la Ley, en la cual se señala que los trabajadores domésticos tienen derecho a un salario mínimo el cual deberá ser fijado por la Comisión respectiva; en la realidad no es así, debido a que los trabajadores domésticos no cuentan con un salario mínimo establecido, por lo que la determinación del mismo queda en manos del patrón, a las posibilidades económicas de éste y a lo que esté dispuesto a pagar por los servicios prestados.

Este factor resulta un tanto incomodo ya que hay patrones que no valoran el esfuerzo realizado por el trabajador, por lo que no es reconocido mediante el pago de un salario que así lo refleje.

Todas estas situaciones tienen que verse reflejadas en la legislación, en las normas que regulan las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos.

#### **4.1 Planteamiento del Problema**

Los trabajadores domésticos han tenido presencia a lo largo de la historia de la humanidad.

La situación de los trabajadores domésticos en la actualidad es una realidad conocida por la mayoría de las personas, pero que tal vez la mayoría queremos ignorar.

Desde diferentes perspectivas se les ha tratado de brindar derechos y los medios para la protección de los mismos, pero estos derechos que se han otorgado a los trabajadores domésticos siempre han sido pensados a favor de los patrones, factor que hace de estos trabajadores una clase vulnerable ante las personas con los suficientes recursos para pagar por sus servicios.

Existen diversos factores que generan en el trabajador doméstico cierta vulnerabilidad o desventaja tanto con el resto de los trabajadores como ante los patrones. Uno de estos factores lo podemos encontrar reflejado en el nivel cultural o de educación de los trabajadores domésticos. La mayoría de estos trabajadores no saben leer ni escribir o carecen de los conocimientos básicos para desarrollar otro tipo de actividades. Otro factor son los recursos económicos con los que cuentan las personas que se dedican a realizar este trabajo, debido a la necesidad que tienen las personas de obtener recursos para su manutención o la manutención de la propia familia.

Son muchos los problemas a los que se enfrentan los trabajadores domésticos.<sup>103</sup> Podemos iniciar con la diferencia cultural que existe entre el trabajador y el patrón que, un principio, hasta podrían tener problemas de comunicación por hablar un dialecto diferente.

El abuso físico que pueden presentar los trabajadores domésticos es una realidad imperante en la sociedad en la que vivimos. Este tipo de abuso va desde los gritos, hasta los golpes.

La problemática de mayor incidencia se ve reflejada en el tipo de jornada de trabajo que los trabajadores domésticos deben cubrir, toda vez que en las normas que regulan las condiciones de trabajo de estos trabajadores se establece una jornada indeterminada la cual se ve reflejada en el salario de estos trabajadores.

En ese sentido, el salario de los trabajadores domésticos está integrado por las prestaciones en dinero y las prestaciones en especie, mismas que ya no son disfrutadas por estos trabajadores.

## **4.2 Alternativas de solución**

Es indudable que la relación laboral existente entre el trabajador doméstico y el patrón no se va a perfeccionar con una reforma a la Ley Federal del Trabajo, pero en lo referente a las condiciones en las que prestan sus servicios si se puede presentar una mejoría o modificación que beneficie a ambas partes en cuanto a la relación laboral.

---

<sup>103</sup> [http://www.cronica.com.mx/nota.php?id\\_notas=497508](http://www.cronica.com.mx/nota.php?id_notas=497508) consultada el 14 de junio de 2010.

Existen otras circunstancias que no podrán arreglarse tan fácilmente con una reforma a la Ley Federal del Trabajo, toda vez que el maltrato del que son objeto es de una cuestión cultural y no legal, es decir, cuando el patrón abusa del trabajador menospreciando su trabajo, o cuando abusa de su posición económica amenazando al trabajador.

Simple y sencillamente estas condiciones cambiarán cuando el trabajador tenga conocimientos de sus derechos y que sepa que los puede hacer valer ante el patrón y ante terceros, y como en todos lados ocurre, los trabajadores se unan y exista realmente un límite para evitar la explotación de las personas con menores recursos.

El cambio que representaría mayor valor para modificar las condiciones en las que los trabajadores domésticos prestan sus servicios es que, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos realmente regulara y estableciera un salario mínimo para dichos trabajadores, tomando en cuenta diversos factores como lo son todas las labores que realizan, así como el lugar en el cual a prestar sus servicios, esto es debido a que no todos los hogares son del mismo tamaño, por lo que el tiempo en la realización de las actividades puede variar.

Una solución para mejorar la prestación de los servicios del trabajador doméstico es la modificación de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la determinación de la jornada de estos trabajadores, toda vez que la misma tendría un efecto positivo en cuanto a la forma en la que se integra el salario de los mismos.

Sin duda, tal y como se mencionó al principio de este capítulo, los malos tratos a los que se ven expuestos los trabajadores domésticos van a depender del tipo de personas que los contraten, es decir, dependerá de la cultura, educación y sensibilidad con la que el patrón trate a su trabajador. Estas

cuestiones culturales sólo serán modificadas cuando el patrón se coloque en los zapatos del trabajador domestico, como se dice coloquialmente, y tenga conocimiento de lo complicado y desgastado que es realizar este tipo de labores y tener que llevar a costas el carácter de una persona que te vigila las 24 del día, ya sea por desconfianza o por supervisión.

La forma de mejorar las condiciones sociales en las que los trabajadores domésticos prestan sus servicios es creando instituciones de apoyo en las cuales puedan adquirir información en cuanto a sus derechos y la forma o los medios con los cuales podrían contar con el fin de defenderse de los abusos a los que son sometidos. Asimismo, hacerle saber a la gente que realiza este tipo de labores que ninguna persona tiene derecho a abusar de otra persona.

Crear conciencia en la valoración y la importancia que tiene cada una de las actividades realizadas por el hombre no es una cuestión de reformar la Ley correspondiente, sino que depende de cada persona y su educación la que brinda el respeto a sus semejantes. La situación de los trabajadores domésticos, en algunos casos es deplorable en cuanto al maltrato o a las humillaciones que sufren por parte de su patrón o de los miembros de la familia para a la cual prestan sus servicios.

### **4.3 Propuestas y su desarrollo**

Aunque surgen muchas inquietudes sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos, también se presentan muchas circunstancias que no podrán ser subsanadas con el solo hecho de realizar reformas a la Ley Federal del Trabajo, por lo que se deben valorar determinadas circunstancias, en beneficio de los trabajadores y sin perjudicar a los patrones.

Estamos conscientes en el hecho de que las personas de escasos recursos o aquellas personas que viven en zonas rurales son, en su gran mayoría, las que se ven en la necesidad de prestar sus servicios en el trabajo doméstico, y que existen cuestiones en la que no podrán ver mejorada su situación laboral, por ejemplo en cuanto a la problemática que se presenta relativa al carácter de los patrones o de los miembros de la familia con los que tenga que convivir o de la dificultad de comunicarse debido al dialecto, con una simple reforma realizada a la Ley, ya que los mencionados factores son de índole social.

En cambio, otras circunstancias pueden ser solventadas con la reforma a la Ley o especificaciones realizadas a la misma; es decir, las normas deben adaptarse a la realidad de las condiciones de trabajo y el reconocimiento de la labor doméstica, tales como la modificación a la jornada de trabajo y la obligatoriedad de la determinación de los salarios mínimos para estos trabajadores.

En este sentido podemos considerar varias reformas urgentes a la Ley Federal del Trabajo, que constituye la principal norma que regula las actividades de los trabajadores domésticos, con el fin de que estos trabajadores tengan un beneficio de la regulación de las condiciones de trabajo en las que prestan sus servicios. Asimismo, debe realizarse un análisis en cuanto a la posibilidad de que se les otorgue a estos trabajadores la posibilidad de contar con la seguridad social correspondiente de manera obligatoria y la de obtener un crédito para adquirir una casa propia.

Entrados en la materia de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, una de las condiciones de trabajo que ha sufrido transformaciones en la forma de llevarse a cabo es la de la jornada de trabajo que, como se ha visto a lo

largo del desarrollo de este tema, por diferentes circunstancias se ha tenido que reducir por la influencia de diversos factores.

Actualmente, la mayoría de los trabajadores domésticos no laboran la jornada de trabajo que se encuentra establecida en la Ley Federal del Trabajo, debido a que realizan sus actividades en un menor tiempo (al determinado en la norma) o los patrones ya no requieren de sus servicios por todo el día. Lo que se propone, es que se regule una jornada de trabajo en la cual se le permita al trabajador realizar todas y cada una de las labores que le sean solicitadas por el patrón, sin necesidad de quedarse todo el día en casa del patrón.

Una propuesta de reforma es establecer una jornada de 8 horas con un descanso de 1 hora, o una jornada de tiempo ininterrumpido de 6 horas, siempre tomando en cuenta las actividades que deba realizar el trabajador, o en el último de los casos, que el trabajador y el patrón determinen las horas de trabajo, siempre y cuando no se excedan del límite legal de 8 horas diarias.

De la misma forma, debe tomarse en cuenta que aún existen casos en los cuales los trabajadores domésticos prestan sus servicios a través de una jornada indeterminada, lo que motiva el hecho de que vivan en casa del patrón, Es por ese motivo, que al realizar una reforma a la Ley Federal del Trabajo debe considerarse la situación de los mencionados trabajadores, por lo que se propone que la condición de trabajar por tiempo indeterminado se establezca como una excepción a la norma.

Cabe señalar que se debe hacer mención al tipo de trabajador doméstico que prestaría sus servicios mediante una jornada por tiempo determinado y el trabajador que realizaría sus deberes en una jornada en tiempo indeterminado, es decir, existirían los trabajadores domésticos de entrada por salida y los trabajadores domésticos de planta.

El artículo 333 de la Ley establece que la jornada de los trabajadores domésticos será aquella en la que deberán de disfrutar de reposos suficientes para tomar alimentos y de descanso durante la noche.

En el contexto expuesto anteriormente, la propuesta de reforma quedaría en los términos siguientes:

Artículo 333.- La jornada de trabajo correspondiente a los trabajadores domésticos será la señalada como jornada máxima legal establecida en esta Ley, durante la cual estos trabajadores contarán con una hora intermedia para tomar un descanso; o en su caso, la acordada por las partes, siempre que no exceda del máximo legal establecido en la Ley.

Asimismo, como excepción a lo establecido en el párrafo anterior, los trabajadores domésticos que presten sus servicios mediante una jornada de tiempo indeterminado, deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar alimentos y de descansos durante la noche, los cuales no podrán ser menores de una hora y de ocho horas, respectivamente.

Artículo 333 Bis.- Del artículo anterior se desprende la existencia de dos modalidades de trabajo doméstico: el trabajo de entrada por salida y el trabajo de planta.

- I. Es trabajador de entrada por salida aquel que cubre la jornada de trabajo de 8 horas diarias.

- II. Es trabajador de planta el que cubre una jornada de tiempo indeterminado.

En ese mismo orden de ideas, el trabajador doméstico que lleve a cabo sus labores durante la jornada máxima legal establecida, o la acordada por las partes, pueden llegar a laborar horas extraordinarias derivado de un acuerdo, por lo que el pago de las respectivas horas extraordinarias se haría de manera instantánea.

En cuanto a los trabajadores domésticos de planta que presten sus servicios mediante una jornada ininterrumpida, se encuentra el problema de determinar que efectivamente se hayan laborado las horas extraordinarias, por lo que se propone que el patrón pague una retribución extra debido al mayor número de actividades que debe realizar el trabajador doméstico. Por lo anterior se propone la adición de un artículo 333 Ter en el que se señale dicha problemática, quedando de la forma siguiente:

Artículo 333 Ter.- El trabajador doméstico de entrada por salida que preste sus servicios por más tiempo de la jornada máxima legal establecida en esta Ley, o por más tiempo del pactado entre las partes, tendrá derecho al pago de horas extraordinarias en el mismo día que estas se lleven a cabo.

Asimismo, el trabajador doméstico de planta deberá recibir una retribución extra cuando realice un mayor número de actividades a las establecidas como funciones diarias.

El artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo establece que la excepción a la norma, en lo referente al salario, la constituye lo pactado por las

partes, por lo que la regla general señala que el salario correspondiente a los trabajadores domésticos se integra por el pago en dinero y en especie, entendiéndose éste último como los alimentos y la habitación que se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Debe considerarse la posibilidad de realizar una modificación a la Ley Federal del Trabajo referente a los aspectos que integran el salario de los trabajadores domésticos, toda vez que la mayoría de estos trabajadores ya no reciben alimentos ni una habitación como unas de las obligaciones del patrón como parte de la retribución por sus servicios.

Por los argumentos expuestos, se considera necesario adecuar la norma a la realidad de la forma en la que se integra el salario de los trabajadores domésticos, por lo que se propone que el salario de los trabajadores domésticos, como regla general establecerá que éste será el mínimo profesional establecido por la Institución correspondiente y que dicha retribución será pagada en dinero, y para los trabajadores que laboren mediante una jornada indeterminada el salario correspondiente se integre con el pago en especie como una excepción a la regla general.

Asimismo, bajo las propuestas señaladas en párrafos anteriores, se señala que los trabajadores domésticos, al contar con una jornada de trabajo en la que se pueden laborar horas extraordinarias, se obliga a establecer el pago de las mismas.

En ese sentido, debe especificarse que la Comisión Nacional de Salarios Mínimo será la Institución responsable de determinar el pago de las horas extraordinarias laboradas por el trabajador doméstico, quedando la redacción del mencionado artículo 334 de la forma siguiente.

Artículo 334.- El salario del trabajador doméstico será el determinado por el trabajador y el patrón, siempre y cuando lo determinado por los mismos no sea menor al mínimo establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Cuando las partes no lleguen a un acuerdo, el salario correspondiente al trabajador será el mínimo establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, tomando en cuenta el área en la que el trabajador presta sus servicios, tal y como se establece en los artículos 335 y 336 de esta Ley.

Asimismo, para los trabajadores que prestan sus servicios mediante una jornada indeterminada, la retribución comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y la habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Artículo 334 Bis.- Cuando la jornada del trabajador de entrada por salida se prolongue por circunstancias extraordinarias, estas horas deberán de retribuirse mediante el pago en efectivo de lo señalado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

En el caso de los trabajadores de planta, estos deberán de recibir una retribución mayor por las actividades extras realizadas.

La labor de los trabajadores domésticos es reconocida al encontrarse establecido en la Ley Federal del Trabajo que a estos trabajadores les

corresponde, no únicamente el derecho a un salario mínimo, sino el derecho a contar con un salario mínimo profesional.

En el tema relativo a la determinación del salario para los trabajadores domésticos ya se encuentra contemplado en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 335 el cual establece que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos será la encargada de fijar los salarios mínimos profesionales que se les deberá pagar a estos trabajadores.

No obstante lo anterior, debe tomarse en cuenta que los trabajadores domésticos realizan actividades que tienen relevancia, las cuales, y en otro tipo de empresa o trabajo, son llevadas a cabo por personas que cuentan con experiencia profesional como sería el caso de las actividades de planchar, lavar, cocinar, el cuidado de los niños, etcétera.

Por lo anterior se propone reformar el artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo con el fin de especificar que deben tomarse en cuenta cada una de las labores realizadas por los trabajadores domésticos para la determinación del salario correspondiente.

Otro punto para la determinación de los salarios es que éstos sean determinados por una Comisión cuya función sea la de establecer los salarios en base al lugar o zona geográfica en la que el trabajador prestara sus servicios.

Artículo 335.- La Comisión Nacional de Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores; para ello se tomará en cuenta las actividades que deberán llevar a cabo los trabajadores, así como el lugar en el cual serán desarrolladas las mismas.

En lo referente al tema de las obligaciones correspondientes para los trabajadores domésticos y sus patrones, se deben realizar determinadas especificaciones que se estiman pertinentes.

En cuanto a la obligación que tiene el patrón de brindar un lugar cómodo e higiénico y la alimentación sana debe hacerse a manera de excepción, toda vez que estos elementos forman parte del salario para los trabajadores de planta.

Por otro lado, se deben establecer ciertas obligaciones específicas con el fin de brindar al trabajador doméstico una mayor protección en la realización de sus actividades. Por esto se propone que se establezca en la Ley Federal del Trabajo la especificación de otorgar al trabajador doméstico los utensilios necesarios para el desarrollo de sus funciones.

En ese mismo sentido, para protección de la integridad física del trabajador doméstico se propone que se señale que éste no se exponga a circunstancias peligrosas, así como respetar la identidad cultural del propio trabajador.

Por las razones expuestas en los párrafos anteriores, las reformas propuestas quedarían en el sentido siguiente:

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

I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra;

II. A manera de excepción, proporcionar a aquellos trabajadores de planta un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y, para los trabajadores de entrada por salida así como a los trabajadores de planta, condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud;

III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes, y

IV. Proporcionar al trabajador el uniforme, si se requiere, para realizar sus actividades diarias, así como proveer los materiales y utensilios necesarios para el desarrollo de sus labores.

Artículo 337 Bis.- los patrones tienen la obligación de:

I. No exponer al trabajador a circunstancias que pongan en peligro su salud o su vida, y

II. Respetar la identidad cultural del trabajador.

Artículo 338.- Además de las obligaciones a que se refieren los artículos anteriores, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;

II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial;

III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial, y

Queda eximido el patrón de las obligaciones establecidas en las fracciones anteriores siempre y cuando cumpla con la obligación de inscribir al trabajador en el Seguro Social.

Artículo 339.- En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio. Queda eximido el patrón de la obligación establecida en este artículo siempre y cuando cumpla con la obligación de inscribir al trabajador en el Seguro Social.

Para finalizar este capítulo, se sabe que los trabajadores domésticos deberían de contar con una mayor cantidad de derechos tales como el tener la posibilidad de contar con la incorporación al Instituto Mexicano del Seguro Social de manera obligatoria y la posibilidad de poder acceder a obtener un crédito para una casa propia, derechos que no se encuentran contemplados por la legislación correspondiente, ya que estos trabajadores no tenían la necesidad de tener un hogar propio no se pensaba en su futuro.

Las circunstancias actuales de los trabajadores domésticos se han modificado por diversos factores, los cuales fueron analizados en el transcurso del presente documento, pero es de gran relevancia que las condiciones en las que prestan sus servicios estos trabajadores se vean reflejados en la legislación correspondiente toda vez que, como individuos miembros de la sociedad, deben de ser amparados con los mismos beneficios con los que cuentan el resto de los trabajadores como lo son el derecho de la seguridad social y el derecho de obtener un crédito para adquirir una propiedad.

#### **4.4 Repercusiones de la propuesta**

La regulación de las actividades de los trabajadores domésticos no es un tema nuevo para la sociedad, ni tampoco es un tema nuevo para los abogados que lean el presente documento, pero si lo es para la mayoría de las personas que prestan sus servicios en este tipo de labores en las que no se tiene, en la mayoría de los casos, el menor conocimiento sobre los derechos correspondientes.

La realidad alcanza al Derecho, y en muchas ocasiones éste es superado por la misma, por lo que no debemos permitir que las personas no vean protegidos o perdidos sus derechos por la falta de las reformas pertinentes que eviten el progreso de las normas que regulan a la sociedad.

##### **4.4.1 Repercusiones económicas**

Las repercusiones económicas de las reformas propuestas en el presente documento se contemplan, en primera instancia, en la economía de los patronos que requieren de los servicios de los trabajadores doméstico, toda

vez que son ellos quienes se hacen responsables de los pagos correspondientes.

Asimismo, se deja ver que como parte de las obligaciones de los patrones es la de inscribir a los trabajadores domésticos en el Seguro Social, lo que implicaría un gasto mayor para el patrón pues debe hacerse responsable del pago de las cuotas de seguridad social y el pago correspondiente por parte del trabajador.

De la misma forma, el pago de las cuotas correspondientes para el INFONAVIT, ya existe la forma en que los trabajadores domésticos cuenten con la oportunidad de obtener un crédito para adquirir una casa propia, pero el pago de las referidas cuotas implican un gasto más para el patrón.

#### **4.4.2 Repercusiones sociales**

Todos los trabajadores forman parte de la sociedad, en la cual conviven con el resto de las personas. Es evidente que al tener trabajadores contentos con la forma de hacer su trabajo y con los beneficios del mismo, su desenvolvimiento con el grupo de personas que lo rodean es más satisfactorio.

Toda actividad implica un esfuerzo por parte de la persona que la lleva a cabo. El trabajo doméstico, por simple o rutinario que parezca, es complicado e implica una gran fortaleza física por parte del trabajador, por lo que resulta trascendental otorgarle el reconocimiento que merece dicha actividad y a la persona que lo realiza.

Una de las principales inconformidades en contra las reformas propuestas sería la de aquellas personas que son patrones de los trabajadores

domésticos, ya que en principio tendrían que pagar un salario justo por el trabajo que reciben.

En función de que el propósito del presente trabajo es que los trabajadores domésticos tengan conocimiento de sus derechos y los hagan valer ante terceros, los patrones tendrían problemas en cuanto a la contratación de personas que realicen estas labores a cambio de una retribución menor.

En ese mismo sentido, los trabajadores domésticos conocerían sus derechos como el de la duración de la jornada o la posibilidad de contar con el seguro social correspondiente, entre otro, los cuales serían exigidos.

El hecho de que los trabajadores domésticos puedan unirse para que se forme conciencia de los derechos que les corresponden por ser trabajadores, de las obligaciones que tienen que cumplir y de las obligaciones que los patrones deben llevar a cabo y de respetar ya que de no hacerlo incurrir en un causal de rescisión de la relación de trabajo, entre otras, representa un gran avance en cuanto a la defensa de los derechos de los trabajadores domésticos, ya que como se observó en el desarrollo del presente documento, estos trabajadores no cuentan con la posibilidad de coaligarse para la defensa de sus derechos.

Lo señalado en el párrafo anterior no implica una coalición para la defensa de los derechos de los trabajadores domésticos, ni la formación de un sindicato, simple y sencillamente implica una forma de evitar el abuso por parte de los patrones.

### **4.4.3 Repercusiones culturales**

La importancia que representan los trabajadores domésticos en la vida diaria de las familias a las que prestan sus servicios debe verse reflejada en la sociedad.

La mayor repercusión cultural que implicaría el reconocimiento y valoración de las actividades realizadas por los trabajadores domésticos es brindar un mayor respeto para estos trabajadores, y para las mujeres que sin ninguna contraprestación realizan todas estas actividades como rutina diaria.

El saber que contamos con diversos derechos nos obliga, como miembros de la sociedad, a investigar la forma en la que los podemos hacer valer, por lo que nuestros conocimientos se van ampliando, el hecho de que los trabajadores domésticos cuenten con fuentes de información más directas a sus capacidades económicas y a sus propios conocimientos y estudios, lo que implica que su interés de obtener más información.

El valor que se inculcaría en las nuevas generaciones de respetar a todas las personas no importando su edad, sexo, religión o la actividad que lleven a cabo siempre y cuando ésta sea lícita, representaría culturalmente un gran avance.

## Conclusiones

Los trabajadores domésticos constituyen un elemento importante de las familias en las que prestan sus servicios debido a que realizan varias actividades tan específicas con las que, con el transcurso del tiempo, se desarrolla cierta confianza tanto con el patrón como con los miembros de la familia, por lo que la relación se vuelve más estrecha. Es por esa razón que los trabajadores domésticos cuentan con una regulación más específica.

**PRIMERA.-** La finalidad de brindar protección a los derechos adquiridos por las personas es que los mismos se hagan valer ante terceros.

La Legislación Mexicana ha logrado un gran avance en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores domésticos se refiere, toda vez que ésta se inicia en la materia civil contemplando la celebración de un contrato con los prestadores de servicios en las labores domésticas y concluyendo con la protección en la materia laboral.

**SEGUNDA.-** A los prestadores de servicios en labores domésticas se les incluye en la materia laboral a partir del año de 1931 en la Ley Federal del Trabajo, la cual fue promulgada en ese mismo año. Este hecho representó un gran avance debido a que se les brinda a los prestadores de servicios domésticos la calidad de trabajadores, y con ello se les otorga una protección en materia laboral.

**TERCERA.-** En la Ley Federal del Trabajo de 1970, en el capítulo correspondiente a los trabajadores domésticos, se establecen las condiciones de trabajo que regulan el que hacer de estos trabajadores, tal es el caso de la jornada de trabajo, las reglas para la determinación del salario y las obligaciones que deben cumplir los trabajadores y los patrones de los mismos.

En cuanto a la jornada de trabajo, por ser considerado el trabajo doméstico como un trabajo especial, estos trabajadores cuentan con una jornada indeterminada, lo cual significa que prestan sus servicios en el momento en el que son requeridos.

Asimismo, en lo referente a la determinación del salario se establece, en la Ley que, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos será la institución encargada de determinar los salarios mínimos profesionales correspondientes a estos trabajadores considerando, a su vez, la zona en la que prestan sus servicios, lo cual no cuenta con una aplicación real en las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos.

**CUARTA.-** Las obligaciones de los trabajadores domésticos y de los patrones, las cuales se consideran como uno de los factores que brindan el carácter de especial a esta actividad, son más específicas, entre ellas se destaca la responsabilidad que tiene el trabajador de cuidar los bienes que se encuentran en el hogar en el que presta sus servicios, la de estar a las órdenes del patrón en cualquier momento del día y el cuidado de los miembros de la familia. Asimismo, la obligación del patrón de brindar la instrucción general a su trabajador, la protección a la salud del mismo, la de otorgar alimentos y habitación, mismas que se encuentran establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

**QUINTA.-** Existen determinados elementos que, aunque no se encuentran establecidos en el capítulo correspondiente a la regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos, les corresponde el disfrute de estos beneficios, tal es el caso de los días de descanso, los días de vacaciones, el pago de la prima dominical cuando el trabajador labora el día domingo.

Lo mencionado en el párrafo anterior deriva de la interpretación de las normas que regulan los trabajos especiales y las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos, toda vez que en ellas se establece que se pueden aplicar los beneficios de los trabajadores en general mientras no contravengan las normas específicas aplicables a estos trabajadores, por lo que dichos trabajadores tienen derecho a los días de descansos y de vacaciones como el resto de los trabajadores en general, cuando estas no impliquen una contradicción a lo establecido para los trabajadores domésticos.

**SEXTA.-** La protección a la salud constituye uno de los derechos más importantes que se le deben reconocer y brindar a un trabajador. En este sentido, los trabajadores domésticos cuentan con el derecho a la protección de su salud mediante la cobertura que brinda el seguro, pero la obligación que tiene el patrón de inscribir al trabajador doméstico en el Instituto Mexicano del Seguro Social es de manera voluntaria, por lo que queda a la capacidad y voluntad del patrón.

La inscripción de los trabajadores domésticos en el seguro social, además de ser voluntaria, se debe realizar de manera individual según lo establecido en la Ley del Seguro Social. El seguro para los trabajadores domésticos comprende las prestaciones en especie del seguro de riesgos de

trabajo y enfermedades y maternidad, así como las prestaciones en general de los seguros de invalidez y vida, de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; asimismo, se señalan los beneficiarios y los servicios a los que éstos tendrán derecho.

**SÉPTIMA.-** La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la obligación de otorgar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas mediante aportaciones de los patrones para formar un fondo a fin de constituir un depósito a favor de los trabajadores, esta obligación se manifiesta a través de la posibilidad que tienen los trabajadores de obtener un crédito para adquirir una casa.

Esta circunstancia no forma parte de los beneficios con los que cuentan los trabajadores domésticos debido a que, se considera que estos trabajadores no tenían la necesidad de buscar una vivienda cerca del lugar de trabajo por prestar sus servicios mediante jornada indeterminada, y formar parte de las obligaciones de los patrones cuando la misma se incluye en el pago del salario pactado por las partes.

Actualmente el INFONAVIT ofrece, a aquellos trabajadores domésticos que se encuentran prestando sus servicios, la posibilidad de obtener un crédito para adquirir una casa propia, esta posibilidad implica que el patrón pague las cuotas correspondientes al mencionado instituto.

**OCTAVA.-** Los trabajadores domésticos cuentan con las condiciones de trabajo mínimas reguladas en la Ley Federal del Trabajo, pero al momento de hacer frente a la defensa de sus derechos mediante la unión de fuerzas para la formación de un sindicato se enfrentan a una serie de problemas, esto es

debido a que existen circunstancias o factores determinantes para que un sindicato de trabajadores domésticos lleve a cabo las funciones para las cuales fue creado, así como al aislamiento con el que desarrollan las actividades estos trabajadores, es decir, los trabajadores domésticos están facultados para la formación de un sindicato, pero tienen que enfrentar diversas adversidades para lograrlo.

Esta situación se comprende por diversas circunstancias, una de ellas es que por las actividades realizadas por los trabajadores domésticos no se genera un beneficio directo a la sociedad, tal como sucede con los beneficios por las actividades de una empresa, otra circunstancia es que el hogar del patrón en el cual prestan sus servicios los trabajadores no es considerado como una empresa en la cual se puedan realizar manifestaciones de inconformidad en relación a las condiciones de trabajo.

**NOVENA.-** Existen instituciones cuyo propósito es ayudar a los trabajadores domésticos en la orientación del conocimiento de sus derechos y la defensa de los mismos.

Una de estas instituciones es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la cual tiene como finalidad brindar apoyo a los trabajadores en general en la defensa de sus derechos mediante el auxilio y orientación, ante los Tribunales en materia laboral. Otra institución es la Junta de Local de Conciliación y Arbitraje, la cual se encuentra a nivel federal y local, cuya finalidad es buscar la justicia laboral en defensa de los derechos de los trabajadores mediante el asesoramiento, orientación y representación de los mismos.

**DÉCIMA.-** Existen factores que han modificado, con el paso del tiempo, las condiciones en las que los trabajadores domésticos prestan sus servicios. Las necesidades de las personas se han ido transformando, los proyectos de vida de los hombres abarcan distintas facetas de su vida, por lo que se ven en la necesidad de que otra persona le preste sus servicios en cuestiones indispensables en cuanto al mantenimiento del hogar.

De la misma forma, otro factor que influye es la necesidad económica del trabajador que cada vez requiere de más ingresos para su manutención o la de sus familiares. Es por esas razones que condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos como la jornada de trabajo, el salario o las obligaciones de ambas partes, al momento de llevarse a cabo en la vida cotidiana, se aplican de manera muy diferente a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

**DÉCIMA PRIMERA.-** La jornada de trabajo que cubren actualmente los trabajadores domésticos se reduce a un determinado tiempo, es decir, el trabajador cumple ciertas horas al día de trabajo o el tiempo que le lleve a éste realizar todas las labores encomendada por el patrón, por lo que la jornada de tiempo indeterminado establecida en la Ley Federal del Trabajo se convierte en la excepción aplicada a aquellos trabajadores que viven con el patrón.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** En lo referente al salario de los trabajadores domésticos, la Ley Federal del Trabajo establece que el salario está integrado por el pago en dinero y por las prestaciones en especie las cuales se reflejan en los alimentos y la habitación que el patrón puede otorgar al empleado cuando las mismas formen parte del salario pactado por las partes; la realidad es que, el trabajador, al ya no cubrir una jornada por tiempo indeterminado, no cuenta

con el pago en especie al cual podría acceder si dichos elementos son pactados por las partes, razón por la cual su salario se ve reducido y la eliminación de dichos elementos no se ven reflejados en el pago correspondiente que el trabajador debe recibir a cambio de sus servicios.

**DÉCIMA TERCERA.-** El objetivo de las reformas propuestas es brindar la certeza a los trabajadores domésticos de entrada por salida o que realizan su trabajo en un determinado número de horas de que sus horas de trabajo serán respetadas y reconocidas mediante el pago correspondiente.

Asimismo, que estos trabajadores tomen conciencia de la responsabilidad y confianza que el patrón les otorga al dejarlos entrar a la privacidad de su hogar y por lo tanto deben de cumplir con determinadas obligaciones.

Es menester recordar que las circunstancias han modificado la forma en que los trabajadores domésticos prestan sus servicios y por lo tanto, la legislación correspondiente también debe modificarse para que estos cambios se vean reflejados y puedan hacerse valer no solamente por la vía de la costumbre.

## Fuentes Consultadas

### 1. Libros

BALLESTER ESCALAS, Rafael, Historia de la humanidad, Danae, España, 1963.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Los contratos especiales del trabajo, Universidad Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1992.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del trabajo, Oxford, México, 2000.

BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo, cuarta edición, Sista, México, 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, El nuevo derecho del trabajo mexicano, Trillas, México, 1997.

CORBELLA MADUEÑO, José et al, Historia Universal, McGraw-Hill Interamericana, México, 2004

DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, décimo tercera edición, Porrúa, México, 2003.

DE BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo, tomo II, décima edición, Porrúa, México, 1994.

DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo I, vigésimo primera edición, Porrúa, México, 2007.

FOHLEN Claude y François Bedarida, Historia general del trabajo, la era de las revoluciones, traducción de Joaquín Romero Maura, Grijalbo, España, 1965.

GUERRERO, Euquerio, Manual de derecho del trabajo, décimo séptima edición, Porrúa, México, 1990.

NOUGIER Louis-Rene, Historia general del trabajo, prehistoria y antigüedad, traducción de Joaquín Romero Maura, Grijalbo, España, 1965.

PHILLIPS, William D., La esclavitud desde la época de roma hasta los inicios del comercio trasatlántico, traducción de Elena Pérez Ruiz de Velasco, México siglo XXI, Madrid, 1989.

REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe, El artículo 123 Constitucional, Instituto Mexicano del Seguro Social, Seguridad y Solidaridad Social, México, 2000.

RIOS ESTAVILLO, Juan José, Derecho de los trabajadores domésticos, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2000.

SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho del trabajo, McGraw-Hill Interamericana Editores, México, 1998.

SOTO CERBÓN, Juan, Teoría general del derecho del trabajo, Trillas, México, 1992.

TOURAINÉ Alain, Historia general del trabajo, la civilización industrial, traducción de Joaquín Romero Maura, Grijalbo, España, 1965.

TRUEBA-URBINA, Alberto, Nuevo derecho del trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1981.

WOLFF Philippe y Mauro Federic, Historia general del trabajo, la época del artesanado, traducción de Joaquín Romero Maura, Grijalbo, España, 1965.

## **2. Legislación**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Centésimo trigésima octava edición, México, Porrúa, 2001.

Ley Federal del Trabajo, México, Sista, 2007.

Ley del Seguro Social, décimo primera edición, México, Ediciones Fiscales ISEF, 2005.

### 3. Diccionarios

FERNÁNDEZ Sanchidrian, José Carlos y Alfredo Hernández Sánchez, (coord.), Diccionario de sociología de la empresa y de las relaciones laborales, España, Lex Nova, 2000.

RUBINSTEIN Santiago J, Diccionario de derecho del trabajo y de la seguridad social, Buenos Aires, Desalma, 1983.

### 4. Jurisprudencia.

“Domésticos, salarios de los trabajadores. No son sujetos del salario mínimo general.” Seminario Judicial de la Federación 68 sexta parte, Tribunales Colegiados de Circuito, séptima época, página 28, Tesis aislada, Amparo directo 990/72, Carmen Ruiz González. 30 de agosto de 1974, mayoría de votos, disidente: Rafael Pérez Miravete, secretario Luís G. Vargas Chávez.

“Domésticos, jornada legal de los trabajadores”, Seminario Judicial de la Federación 97-102 sexta parte, Tribunal Colegiado de Circuito, séptima época, página 91, tesis aislada, amparo directo 126/76, Eufrosina Toriz Rodríguez. 31 de marzo de 1977, unanimidad de votos, ponente: Ricardo Gómez Azcarate, secretario Arnoldo Nájera Virgen.

“Doméstico, salario de los trabajadores”, Seminario Judicial de la Federación 97-102 sexta parte, Tribunal Colegiado de Circuito, séptima época,

pagina 92, tesis aislada, amparo directo 126/76, Eufrosina Toriz Rodríguez. 31 de marzo de 1977, unanimidad de votos, ponente: Ricardo Gómez Azcarate, secretario Arnoldo Nájera Virgen.

“Trabajadores domésticos, despido injustificado de los”, Seminario Judicial de la Federación CXII, Cuarta sala, quinta época, pagina 1454, tesis aislada, Amparo directo 553/50, Martínez Manuela, 11 de junio de 1952, unanimidad de votos, la publicación no menciona el nombre del ponente.

“Trabajadores domésticos. Salarios devengados y no cubiertos, pacto de los” Semanario Judicial de la Federación, IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989, Tribunales Colegiados de Circuito, octava época, página: 560, tesis aislada, Amparo directo 5016/89. María del Carmen Lira Romero. 25 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Idalia Peña Cristo.

## **5. Páginas de internet**

CORELLY GOLDSMITH Mary, Sindicato de trabajadoras domésticas en México:81920-1950), Política y Cultura, Universidad Autónoma Metropolitana, pp. 75-89, [polcul@correo.xoc.uam.mx](mailto:polcul@correo.xoc.uam.mx)

<http://www2.scjn.gob.mx/leyes/UnProcLeg.asp?nldLey0410&nldRef=1&nldPL=1&cTitulo=LEY> 6 agosto de 2009, 3.35 pm.

<http://www.imss.gob.mx/instituto> consultada el 27 de septiembre de 2009.

<http://www.cofemer.gob.mx/> consultada el 29 de mayo de 2009.

<http://dof.gob.mx7transfer.php> 29 de mayo de 2009.

[http://207.248.177.30/rfts/trámite.asp?coNodes=1534931&num\\_modalidad=0&e\\_pe=0](http://207.248.177.30/rfts/trámite.asp?coNodes=1534931&num_modalidad=0&e_pe=0) 26 de mayo de 2009.

[http://207.248.177.30/rfts/trámite.asp?coNodes=1534931&num\\_modalidad=0&e\\_pe=0](http://207.248.177.30/rfts/trámite.asp?coNodes=1534931&num_modalidad=0&e_pe=0) 26 de mayo de 2009.

<http://portal.infonavit.org.mx/wps/portal/TRABAJADORES/> consultada 6 de junio de 2010.

[http://profedet.stps.gob.mx:75/profedet/q\\_profedet.htm](http://profedet.stps.gob.mx:75/profedet/q_profedet.htm) consultada el 26 de mayo de 2009.

[http://www.stps.gob.mx/07\\_justicia\\_lab/01\\_ifca/ifcainternet/index.htm](http://www.stps.gob.mx/07_justicia_lab/01_ifca/ifcainternet/index.htm) consultada el 5 de junio de 2009.

<http://www.cd hdf.org.mx/index.php?id=bol2608> consultada el 21 de junio de 2009.

[http://www.cronica.com.mx/nota.php?id\\_not a=497508](http://www.cronica.com.mx/nota.php?id_not a=497508) consultada el 14 de junio de 2010.