



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA IBEROAMERICANA**

**INCORPORADA A LA UNAM  
CLAVE 8901-09**

---

---

**FACULTAD DE DERECHO**

**“LA INESTABILIDAD DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA  
LEGISLACIÓN MEXICANA”**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN DERECHO**

**P R E S E N T A:**

**XENIA VANESSA VILLASEÑOR OSCÓS**

**DIRECTOR DE TESIS: LIC. JAVIER ÁLVAREZ CAMPOS**

XALATLACO, Estado de México, Mayo de 2018.



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.



## PRÓLOGO

Desde sus orígenes y hasta la actualidad, el trabajo doméstico se desarrolla en condiciones meramente precarias, ya que, es un trabajo dentro del cual se sufren todo tipo de abusos y discriminación, así como también se distingue claramente, la ausencia de derechos que cumplan con las necesidades de los trabajadores.

En muchas ocasiones, los trabajadores domésticos que, en su mayoría son mujeres, se ven en situaciones de discriminación, ya sea por el género, por edad, nacionalidad, religión, etnia, entre otros, y con una retribución poco proporcional a las actividades que desempeñan e inclusive escasa, pues al no tener otro tipo de habilidades, conocimientos, estudios o posibilidades, se piensa que el realizar las labores domésticas no es un trabajo y que no merece de un pago así como también, de un sin número de abusos, acoso y limitación de los derechos que tienen por el hecho de ser trabajadores.

Surge entonces, la necesidad de valorar y dignificar el trabajo doméstico para que sea considerado un trabajo formal, dentro del cual, se les otorgue a todos los trabajadores derechos que cumplan con las exigencias o necesidades de la sociedad en la actualidad para que de éste modo, no se labore en condiciones denigrantes y poco eficaces.

## **DEDICATORIA.**

Quiero agradecer a Dios por llenarme de bendiciones a lo largo de mi vida y de manera muy especial a mis padres y hermanos por todas sus enseñanzas, por su esfuerzo y cansancio otorgado para que yo lograra llegar hasta éste momento; por su compañía, amor y gran motivación.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I-III
--------------	-------

### CAPÍTULO PRIMERO

#### EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN EL MUNDO

1.1. Antecedentes Generales del Derecho del Trabajo	1
1.2. Antecedentes de los Trabajos Especiales	6
1.3. Trabajadores Domésticos en otros países	8
1.3.1. Argentina	8
1.3.2. Brasil	10
1.3.3. España	12
1.4. Trabajadores Domésticos en México	14

### CAPÍTULO SEGUNDO

#### MARCO TEÓRICO EN MATERIA DE DERECHO DEL TRABAJO

2.1. Teoría del Valor-Trabajo	21
2.1.1 Teorías en materia de Seguridad Social	23
2.1.2 Teoría de la culpa	23

2.1.3	Teoría del Riesgo de Autoridad - - - - -	24
2.2.	Concepto de Derecho - - - - -	25
2.3.	Concepto de Trabajo y Derecho del Trabajo - - - - -	30
2.4.	Concepto de Trabajos Especiales - - - - -	35
2.5.	Concepto de Trabajadores Domésticos - - - - -	39
2.6.	Otros conceptos con base a la LFT (Ley Federal del Trabajo) - - - - -	44
2.6.1.	Relación de Trabajo o Relación Laboral - - - - -	44
2.6.2.	Trabajador y Patrón - - - - -	45
2.6.3.	Salario - - - - -	46
2.6.4.	Jornada de Trabajo - - - - -	47
2.6.5.	Días de Descanso - - - - -	47
2.6.6.	Vacaciones - - - - -	48
2.6.7.	Seguridad Social - - - - -	49
2.6.8.	Riesgos de Trabajo - - - - -	51

### **CAPÍTULO TERCERO**

#### **REGULACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN MÉXICO**

3.1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos - - - - -	54
3.2.	Convenios y Tratados Internacionales - - - - -	58
3.3.	Ley Federal del Trabajo - - - - -	65

3.4	Código Fiscal de la Federación - - - - -	72
3.4.1.	Ley del Impuesto Sobre la Renta - - - - -	73
3.5.	Ley del Seguro Social - - - - -	74

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **LA INESTABILIDAD DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA**

4.1.	Planteamiento del problema - - - - -	82
4.2.	Exposición de casos prácticos - - - - -	84
4.3.	Opinión de Tratadistas - - - - -	91
4.4.	Marco Comparativo - - - - -	92
4.4.1.	El Salvador - - - - -	92
4.4.2.	Guatemala - - - - -	97
4.4.3.	Bolivia - - - - -	101
4.5.	La inestabilidad del Trabajo Doméstico en la Legislación Mexicana - - - -	107
CONCLUSIONES - - - - -		112
PROPUESTA - - - - -		114
FUENTES DE INFORMACIÓN - - - - -		115

## INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico es asociado con todas aquellas actividades o labores cuyo desempeño está relacionado con el servicio, aseo, asistencia o mantenimiento propios o inherentes al hogar de una persona o familia, mismo que, en la mayoría de los casos, no se distingue de entre un trabajo doméstico remunerado y uno no remunerado, motivo por el cual a éste trabajo se le ha dado una importancia mínima.

La idea de elección a dicho tema, surge en la necesidad de los trabajadores domésticos que en su mayoría son mujeres, de buscar mejores condiciones tanto sociales y económicas por medio del bienestar laboral; pues se ven en desigualdad de derechos y en la aplicación de algunos muy obsoletos los cuales no cumplen con la conducta, necesidades y problemática actual de los trabajadores, beneficiando muchas ocasiones en mayor proporción al patrón y dejando en situaciones precarias a los empleados domésticos.

En cuanto a estos trabajadores, la problemática se desarrolla en diversos ámbitos; principalmente social, económico, legal, entre otros.

Desde los inicios, éste tipo de trabajo siempre fue relacionado con las mujeres y más aún con mujeres de clase baja, por lo que desde entonces y hasta ahora, se ha tenido la idea de que la clase baja y las mujeres, son las únicas que deben desempeñar este tipo de tareas, existiendo entonces una discriminación por causas de género y clase social; a veces simplemente por falta de conocimientos, estudios o de una preparación más profesional no pueden ejercer otro tipo de actividad; convirtiendo este trabajo en una estrategia de vida y a pesar de ello, también sufren discriminación por

su etnia y religión, así como acoso sexual, maltrato ya sea de obra o palabra, jornadas de trabajo exhaustivas, baja remuneración, etc.

Existen deficiencias en cuanto a la Ley Federal del Trabajo, pues la regulación que otorga a esta relación obrero-patronal no es eficaz ya que no cumple con las necesidades de éstos trabajadores en la actualidad, motivo por el cual, es necesario reformar los artículos 331°, 334°, 337° y 338° así como derogar el 335°, de la ley anteriormente mencionada.

Para conocer un poco más acerca de estos trabajadores, ésta investigación está dividida en cuatro capítulos, el primero hará mención de los antecedentes de los trabajadores domésticos, planteando su origen, naturaleza jurídica y el cómo fueron evolucionando en diversos países, como lo son principalmente México, así como Brasil, Argentina y España.

Dentro del segundo capítulo, se mencionarán los conceptos fundamentales en materia de Derecho del Trabajo y algunas de las prestaciones que debe de tener toda relación laboral, integrando también, diversas teorías que servirán como sustento de la presente investigación.

El capítulo tercero, cita la regulación jurídica que desarrolla la legislación mexicana con respecto de los trabajadores domésticos, atendiendo así al principio de jerarquía normativa, mencionando como ley suprema a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, posteriormente convenios y tratados internacionales y las leyes generales aplicables en materia de Derecho del Trabajo.

Por último, el capítulo cuarto integrará casos prácticos que servirán como ejemplo para sustentar la propuesta de reforma a los artículos de la Ley Federal del Trabajo, así como también, se mostrará una comparación con otros países para analizar de mejor manera la problemática que se desarrolla dentro de este sector de trabajadores.

Así mismo, para la realización de dicha investigación utilicé cuatro métodos de investigación; el método histórico, para la búsqueda de antecedentes y datos históricos relevantes y con respecto de la evolución de este trabajo; el método documental, ya que facilitó la búsqueda de información así como las legislaciones aplicables en materia; el método comparativo, ya que se hace mención del desarrollo del trabajo doméstico en países como Brasil, España y Bolivia; el método hermenéutico, pues fue necesario para la interpretación simbólica y coherencia de los textos para no dar información errónea y por último, el método analítico, pues para plantear una propuesta de solución, hubo que estudiar, analizar, examinar y evaluar la problemática que desarrolla este tipo de trabajo. Del mismo modo, las entrevistas que se integran a dicho tema sirvieron como técnica de investigación para la recaudación de datos que sirven de base con respecto de la situación que viven estos trabajadores.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

#### **1.1. Antecedentes Generales del Derecho del Trabajo**

Para poder conocer y entender el origen de los trabajos especiales y el cómo surgen los trabajadores domésticos es importante el estudio de su naturaleza jurídica, la cual proviene de los inicios del Derecho del Trabajo tomando como vertientes dos: la primera en un ámbito internacional y la segunda dentro del territorio nacional sin dejar de lado en que rama del Derecho se encuentra ubicada dicha materia.

El Derecho del Trabajo tiene su naturaleza jurídica dentro del Derecho Social; rama que, principalmente está encargada de regular las condiciones en las que se desarrollan las relaciones y conductas de los individuos que se ven más vulnerados en aspectos tanto económicos, sociales y culturales, así como el resguardo y protección de los derechos consignados a los mismos, como: salario, días de descanso, vacaciones, jornada laboral, etc.’

El derecho del trabajo surge como consecuencia de las necesidades del hombre, así como regular las relaciones obrero-patronales con el objetivo principal de satisfacer las carencias de los mismos tanto de forma individual como colectiva buscando el bienestar social, la equidad en las relaciones de trabajo, la protección a los derechos de los mismos, seguridad social, estabilidad en el empleo y el llevar mejores condiciones de vida.

La primera referencia con respecto del origen del trabajo la encontramos en el neolítico, periodo que comprende del año 10,000 antes del siglo XVIII a partir del cual inicia la revolución industrial. En dicho periodo histórico, el hombre inicia con el trabajo o producción manual desarrollando actividades como lo son la plantación, el cuidado y domesticación de animales, lo cual da paso a la creación de la agricultura y la ganadería; gracias a dichos sucesos el hombre desarrolla diversas formas de organización y con esto surgen nuevas civilizaciones.

***“Dentro del ámbito internacional un antecedente imprescindible es la Revolución Industrial, época de transición del taller a la fábrica; dicho en otro modo, del artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo. Por razones obvias se incrementan los accidentes de trabajo y ante la producción de masas, se hace patente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas de trabajo sin condiciones higiénicas y de seguridad lo que da lugar a la explotación por parte de los patronos y que a su vez origina protestas de los obreros por lo que el legislador se ve en la necesidad de crear normas protectoras del trabajo y por tanto del trabajador en ejercicio de su profesión u oficio.”<sup>1</sup>***

La revolución industrial es el proceso que tiene lugar inicialmente en Inglaterra en el siglo XVIII, siglo dentro del cual se marca la edad moderna; surge una transformación social, económica y tecnológica, la división de poderes y con ello el otorgar una mayor importancia a la producción e inflación, dando paso al capitalismo.

---

<sup>1</sup>Cfr. SANROMAN ARANDA Roberto y otro, Derecho Laboral, MCGRAW HILL, México, 2009, p.2.

Se vio el cambio de una economía rural basada en la agricultura y el trabajo manual del hombre al comercio, con una economía de carácter urbano, industrial y mecanizado; al mismo tiempo se origina la burguesía y el proletariado. El proletariado al depender de la burguesía se ve obligado a adaptarse a la incorporación del maquinismo y a remplazar la producción manual, hecho por el cual el valor de su trabajo se ve disminuido y comienzan jornadas de trabajo exhaustivas e inhumanas así como una remuneración poco proporcional, el aumento de riesgos de trabajo y la pérdida de la estabilidad en el empleo, lo cual genera diversos movimientos obreros.

***“Posteriormente a la Primera Guerra Mundial, en 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en ésta se reconocen los derechos laborales para el beneficio de la clase trabajadora al declarar que la justicia social es la base para la paz universal.***

***Al terminar la Segunda Guerra Mundial, en 1945, se creó la Organización de las Naciones Unidas (ONU), dependencia que reconoce la necesidad de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.”<sup>2</sup>***

En el ámbito nacional, uno de los primeros antecedentes en cuanto al Derecho del trabajo se encuentra en la creación de las leyes de indias. En dicha recopilación legislativa se regulaba la relación entre los españoles e Indígenas sometidos con base a la vida social, política y económica.

---

<sup>2</sup> Ibídem. p. 50.

En esa época, el trabajo se concentraba en la explotación de minas, obrajes e ingenios azucareros y en materia legislativa del trabajo se dictaron leyes que beneficiaban a los españoles.

***“Porque es justo y conforme a mi intención que, pues los indios han de trabajar y ocuparse de todas las cosas necesarias a la República y han de vivir y sustentarse de su trabajo, sean bien pagados y satisfechos del, y se hagan buenos tratamientos...”<sup>3</sup>***

Comienza a considerarse como trabajo la repartición de indígenas y posterior a ello surge la encomienda, en la cual la corona española dejaba a disposición de un súbdito español o llamado “Encomendero” una determinada cantidad de indígenas, teniendo como finalidad principal instruirlos en la fe cristiana, prohibiendo la esclavitud y reconociendo la libertad de trabajo.

En el México Independiente, surge la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, misma que contemplaba la libertad de profesión, una retribución o remuneración justa, así como la abolición de la esclavitud y el surgimiento del Derecho de asociación.

Es adecuado enfatizar el tema de la esclavitud, ya que anteriormente el trabajo o producción manual dependían del artesano o esclavo, el cual estaba subordinado a un patrón, dueño y en todo caso conquistador; sin recibir retribución alguna, sufriendo de explotación laboral tanto física como mental.

---

<sup>3</sup> PDF. “La nueva España, El Encuentro de Dos Culturas”, Autor SAYEG Helú Jorge, p.95.

Al ser prohibida en el país, se logra un estado de independización para que cada persona pudiese gozar de un trabajo dignificado. En 1906 surgen diversos movimientos obreros; la huelga de Cananea Sonora y unos meses más tarde en Río Blanco, Veracruz; los cuales tenían como objetivo el obtener una mejora en cuanto a las condiciones laborales de los trabajadores.

Ricardo Flores Magón, publica el “Manifiesto Comunista” dentro del cual analiza la situación del país y las condiciones de la clase campesina y obrera, proponiendo diversas reformas a los problemas políticos, agrarios y del trabajo, dando así la importancia de crear las bases generales para una legislación mexicana en materia del trabajo.

***“Lo que el pueblo necesita para gozar de libertad es su emancipación económica, base inconvencible de la verdadera libertad...”<sup>4</sup>***

Surge posteriormente un cambio, entrando en vigor la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el año de 1917, dentro de la cual el artículo 123 determina una jornada laboral de 8 horas, se otorga protección al trabajo de mujeres y menores, una retribución justa y se faculta al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo.

De ahí que en 1928, Emilio Portes Gil, Secretario de Gobernación, comenzó una iniciativa de ley, llamada “Código de Trabajo”, la cual fue evaluada y al mismo tiempo no aceptada ya que transgredía derechos consignados en la Constitución en el artículo 123, como lo era el derecho a la huelga y libertad de asociación, siendo

---

<sup>4</sup>[http://www.antorcha.net/biblioteca\\_virtual/politica/ap1910/19.html](http://www.antorcha.net/biblioteca_virtual/politica/ap1910/19.html)

hasta 1931 que después de algunas reformas esta se aprobó y se le dio el nombre de “Ley Federal del Trabajo” permitiendo la aplicación más eficaz de derechos y obligaciones a trabajadores y patrones, mejora en procesos así como diversos medios de solución de controversias.

## **1.2. Antecedentes de los trabajos especiales**

El desarrollo y evolución de la humanidad ha traído consigo diversas consecuencias y fenómenos sociales; derivado de ello surge la necesidad de regular las actividades de las personas las cuales, por sus condiciones específicas requieren de un análisis, aplicación y articulado especial.

***“Ya no solo es la transición del trabajo agropecuario y artesanal al industrializado, sino a otros ámbitos, como lo es el de la sociedad postindustrial.”<sup>5</sup>***

Los trabajos especiales han existido independientemente del derecho del trabajo y antes de que éste surgiera; por ejemplo, el trabajo doméstico es una de las actividades más antiguas de la humanidad y ha tenido diversas modalidades en la división social del trabajo, desde la esclavitud hasta la relación laboral.

Antes de que el derecho del trabajo regulara estas actividades, se regían por disposiciones del derecho civil y las relaciones del derecho mercantil; por ejemplo, estaban sujetas al contrato de comisión e incluso a normas de carácter militar, como

---

<sup>5</sup> PDF. “Trabajos Especiales”, Autor KURCZYN Villalobos Patricia, p. 326.

la navegación aérea con fines bélicos, que tuvo su desarrollo más importante en la Primera Guerra Mundial.

En México, los trabajos especiales no tuvieron un sistema uniforme de regulación jurídico-laboral durante la vigencia de las leyes locales del trabajo, en el lapso 1917-1931, a pesar de que existían las garantías sociales consagradas en el art. 123 de la Constitución de 1917.

***“En materia de trabajadores ocupados en actividades especiales no ha habido un cambio sustancial en su protección legal. Pudiera ser un descuido de las políticas públicas o porque muchos de ellos se encuentran protegidos a través de los contratos colectivos.”<sup>6</sup>***

La primer Ley Federal del Trabajo establecía por primera vez los derechos individuales y sociales del trabajo, considerando dentro de ella algunos servicios como “Especiales”, entre ellos los domésticos, ferrocarrileros, del campo, pequeñas industrias, trabajo a domicilio, entre otros; siendo en 1970 expedida una segunda ley, la cual amplió el tema e introdujo en su capitulo un título dedicado a los Trabajos Especiales el cual considera parte del texto anterior pero también, agrega algunos otros.

Este capítulo se refiere a los trabajos que la ley considera especiales debido a su naturaleza y a que requieren una reglamentación especial: Los que se realizan en buques, aeronaves, autotransportes, zonas de jurisdicción federal, hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, así como los que efectúan trabajadores de confianza, del campo, a domicilio, domésticos, de universidades e instituciones de educación superior autónomas, ferrocarrileros, agentes de comercio,

---

<sup>6</sup> PDF. “Trabajos Especiales”, Autor KURCZYN Villalobos Patricia, p. 324.

deportistas profesionales, actores, músicos y médicos residentes en periodo de especialización.

El objetivo principal de la Ley Federal del Trabajo al integrar un título destinado a los trabajos especiales es el de tutelar algunas categorías de los trabajadores que pudieran verse desprotegidas o fuera de la protección regular y el atender circunstancias específicas que impiden que las actividades se desempeñen de forma regular.

### **1.3. Trabajadores Domésticos en otros Países**

#### **1.3.1. Argentina**

Tanto en Argentina como en la mayor parte de los países, el trabajo doméstico fue desarrollado principalmente por las mujeres; si hablamos de igualdad de género, a las mujeres se les ha asignado un rol de cuidadoras, a la maternidad así como al mantenimiento de un hogar y familia motivo por el cual, se ve en desventaja la obtención de formalidad en el trabajo doméstico, ya inicialmente que éste ha sido ejercido sin necesidad de un sueldo o salario y en condiciones que no refieren a relación subordinada de las mismas.

***“También la mujer debe permanecer en la casa, no debe tener más amistades que las de su marido y a nadie debe hablar sino a éste.”<sup>7</sup>***

---

<sup>7</sup> PDF. “Los Argumentos de la Esclavitud.”; GARCÍA Jesús; p. 21.

Argumentos como éste, son prueba fiel de que el trabajo doméstico le corresponde únicamente a las mujeres y que son ellas quienes tienen la obligación de permanecer en su casa.

En Argentina, muchos hogares dependen en mayor o menor medida de los servicios que prestan las trabajadoras y los trabajadores domésticos para que de este modo, aquel que se ve beneficiado pueda disponer del tiempo que necesite emplearlo en el mercado laboral, en actividades recreativas y de más; sin embargo, las actividades que desempeñan estos trabajadores están lejos de ser reconocidas, por lo cual son una de las ocupaciones con altos niveles de precariedad y falta de formalidad o seriedad.

***“La precariedad de las condiciones de trabajo de este segmento laboral es un fenómeno conocido. Los altos niveles de informalidad, los bajos salarios, el escaso acceso a los derechos laborales pautados para el sector, las altas tasas de rotación y las pocas perspectivas de movilidad laboral son algunas de las problemáticas más salientes que aquejan a estas trabajadoras.”<sup>8</sup>***

El ámbito en el cual son desarrolladas esta clase de actividades se ve desprotegido desde el momento en el que no se le da la importancia de un trabajo formal como muchos otros, siendo que, es visto simplemente como una actividad que cualquier persona puede desarrollar y que por no generar ganancias no merece ser retribuido proporcionalmente a las actividades y responsabilidades que se desempeñan, ni tomado en serio vulnerando diversos derechos fundamentales como

---

<sup>8</sup> REVISTA “Nueva Sociedad”. “El Servicio Doméstico y sus Derechos en Argentina”. Francisca Pereyra. No. 256. Argentina. 2015. p. 93

lo son el acceso a la salud, vivienda digna, seguridad social, educación, entre otros y por supuesto, el de obtener la estabilidad laboral.

***“El hecho de que el empleador sea una unidad doméstica y no productiva (en el sentido que no se encuentra orientada a la obtención de una ganancia) ha operado en la exclusión de estas trabajadoras de la normativa general del contrato del trabajo. Esto involucra a una menor protección legal de las mismas en relación al resto de los asalariados...”<sup>9</sup>***

Por otro lado, el ámbito doméstico supone muchas veces el aislamiento del trabajador, de tal manera que el empleador es quien se limita a designar los derechos laborales que le corresponden a su empleado y no el Estado; motivo por el cual se incurre en la desprotección del mismo y en la ausencia de mejores derechos, prestaciones y condiciones laborales.

### **1.3.2. Brasil**

Históricamente el trabajo doméstico ha estado vinculado a la esclavitud y a otras formas de servidumbre, los individuos que tradicionalmente han desempeñado tareas domésticas han sido marginados y excluidos; por tanto, más alejados de las conquistas sociales que el resto de los trabajadores han alcanzado y disfrutado. A pesar de su poco reconocimiento social, de ser calificado como un trabajo invisible, en la actualidad es un fenómeno mundial; por su naturaleza, peculiaridades y su

---

<sup>9</sup> PDF. “Situación Laboral del Servicio Doméstico en la Argentina”; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; p. 20.

tendencia al incremento, se ha convertido en una alternativa para la solución de los impactos cada vez más graves causado por la crisis mundial del empleo en las precarias condiciones de subsistencia de millones de personas. Tales razones han conllevado al crecimiento de la conciencia en los diferentes actores sociales a nivel global sobre la necesidad de brindar una mayor protección a los derechos de los trabajadores domésticos.

***“Aproximadamente 100 millones de personas trabajan en este sector, la gran mayoría mujeres, y pese a su importancia a nivel global, no hay cifras confiables debido a que sigue siendo parte de la economía informal.”<sup>10</sup>***

Las condiciones en que se desarrolla el trabajo de los empleados o empleadas domésticas y el desarrollo de los mismos en Brasil, es totalmente muy diverso al que desempeña cualquier otro trabajador, en su mayoría por lo que, la fragilidad de sus relaciones y condiciones laborales es totalmente crítica.

Además de ser un trabajo mal remunerado, con jornadas laborales exhaustivas, falta de seguridad social y otro tipo de prestaciones, en Brasil se juzga mucho a esta clase trabajadora por el entorno social en el que conviven, por cuestiones de raza, color y género además de que desde los inicios en este tipo de empleos siempre se ha señalado la presencia mayoritaria de mujeres de color y con un estatus social en extremo bajo, siendo una de las actividades que más se desempeñan a pesar de la precariedad del mismo a causa de la necesidad que estas personas tienen que afrontar por lo cual, no existe otra alternativa.

---

<sup>10</sup><https://palabrademujer.wordpress.com/2011/03/30/el-trabajo-domestico-la-moderna-esclavitud/>

Se define a la empleada doméstica como la persona que hace servicio de naturaleza continua y sin finalidad lucrativa a una misma persona o familia, la actividad por día no tiene definición legal. Este subgrupo es relegado a una posición de más fragilidad y precariedad aunque con el paso del tiempo, se ha intentado desaparecer a esta clase trabajadora o por lo menos, el otorgarle mayores beneficios tanto en cuestiones de vivienda, seguridad social, descansos, un mejor salario y jornadas laborales mucho más cortas pero existe una problemática más grande, la cual reside principalmente en la falta de protección a los derechos fundamentales de las personas.

***“El trabajo doméstico en Brasil está asociado a la herencia esclavista y colonial, cuando mujeres africanas e indígenas fueron sometidas para realizar tareas reproductivas en los hogares de las elites.”<sup>11</sup>***

La esclavitud en la que fueron sometidas éstas mujeres nos permite tener una amplia percepción de que no únicamente se han visto en malas condiciones laborales por cuestiones de género, sino que también ha influido su color de piel, el sí provienen de alguna etnia, el analfabetismo por el cual pasan muchas de ellas y el poder adquisitivo del resto, el cual se encuentra excluido de esta categoría y entran a ser los empleadores de éstas.

### **1.3.2. España**

El ejercicio del trabajo doméstico ha estado tradicionalmente desempeñado en su totalidad por las mujeres nativas del país y la mayoría procedentes del medio rural

---

<sup>11</sup> PDF. “Trabajo Doméstico en Brasil; transformaciones y continuidades de la precariedad.”; BRITES Jurema; p. 8.

aunque también, España se ha vuelto receptor de trabajadores y trabajadoras de otras zonas.

***“El servicio doméstico nos sirve como termómetro para analizar como son y que dinámicas se dan en el interior de las relaciones de desigualdad. Dentro de la jerarquía social, las trabajadoras del servicio doméstico se encuentran en los estratos más bajos, ya sea por su condición de mujer, de migrante interna o internacional, de indígena, de extranjera, de pobre o de alguna combinación de dichas categorías.”<sup>12</sup>***

Se habla, como en la mayoría de los casos, de un contexto de desigualdad principalmente social y en relación a ello, económica. La necesidad de las personas que se dedican al trabajo doméstico es extrema o lo suficientemente grande como para no tener otra alternativa de empleo. Referir a la desigualdad social es tocar temas de analfabetismo, género, nacionalidad e inclusive raza; la mayoría de las personas que se dedican a este empleo son mujeres y no cuentan con estudios suficientes como para poder ejercer otro tipo de labores limitándose a realizar las actividades que acostumbran hacer en su hogar y con su familia y al vivir en situaciones precarias y querer buscar oportunidades en una sociedad que no entiende de Derechos humanos se ve la falta de protección a dicho sector.

Las familias en España tienen necesidades que no son cubiertas por el Estado y cada vez existen más mujeres incorporándose al ámbito laboral. Muchas de las familias, si es que no la mayoría, solicitan mujeres para dedicarse a tareas de cuidado tanto de una casa y lo inherente a ella como lo es la limpieza,

---

<sup>12</sup> PDF. “Servicio Doméstico y Desigualdad”; JIMÉNEZ Tostón Gema; p. 73.

mantenimiento, cocina, etc. así como de las personas que se encuentran dentro de ella y en cuanto más desfavorables son las condiciones en las que se desempeña el trabajo doméstico, más se considera como una actividad inestable en su regulación.

***“El servicio doméstico ha existido en todos los sistemas sociales jerárquicos y ello prueba que esta actividad está a la vez justificada y es útil a dicho orden social.”<sup>13</sup>***

En España, las relaciones laborales en cuanto al servicio doméstico tienen como característica el régimen de Seguridad Social, siendo que, en la mayoría de los casos se habla de un régimen voluntario para este sector, sin embargo, las trabajadoras domésticas en España tienen Derecho a un Régimen Obligatorio de seguridad social en el que el empleador es quien tiene la obligación de incorporarlas aunque muchas veces esto no se cumple y nuevamente surge la falta de protección, formalidad y seriedad a la forma en que se regulan estas relaciones laborales así como la aplicación de las normas existentes al respecto.

#### **1.4. Trabajadores Domésticos en México**

El Derecho Social al presentarse como la naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo y por ende de los trabajos especiales, nos hace reflexionar sobre la importancia que se le debe dar a este sector y en este caso, específicamente a los Trabajadores Domésticos.

---

<sup>13</sup>PDF. “Servicio Doméstico y Desigualdad”; JIMÉNEZ Tostón Gema; p. 76.

***“Se entiende como trabajo especial los trabajos que de alguna manera los contempla la ley pero tienen su propia formación jurídica; se entendería como los trabajos atípicos como es el caso de los trabajadores de confianza, los agentes de comercio y otros semejantes, trabajadores domésticos y los trabajadores al servicio del estado.”<sup>14</sup>***

Surge entonces la necesidad de crear una reglamentación que se encargue de regular situaciones especiales y de una forma mucho más específica, las cuales no se ven completamente acogidas por las leyes generales como es el caso de los trabajadores domésticos, que por las condiciones en que se desarrolla este trabajo o actividad es necesario otorgar una mayor protección a este sector para mantener un mejor equilibrio y lograr que se vean proporcionalmente beneficiados o favorecidos con respecto del resto.

Podemos referir por trabajo doméstico el conjunto de aquellas actividades relacionadas directamente con el cuidado, limpieza, mantenimiento y otras pertenecientes a una casa, hogar e inclusive familia y por tradición, el desempeño de éste siempre se ha visto realizado por mujeres, mostrándose desde un inicio como un trabajo regido por clases sociales, género, raza e inclusive nacionalidad. Tanto en México como en la mayoría de países, el Servicio Doméstico tiene su origen en la esclavitud y en el dominio que muestra la sociedad al tener más poder con respecto de la que se ve más desprotegida y por lo tanto mucho más necesitada.

***“Todas las demás esferas de producción permitieron emplear improductivamente a una parte cada vez mayor de la clase obrera y***

---

<sup>14</sup>Cfr. “LEMUS Raya Patricia; “Derecho del Trabajo”, McGraw-Hill, México, 2001, p. 27.

***sobre todo reproducir en proporciones cada vez mayores a los viejos esclavos domésticos agrupados bajo el nombre de la ‘clase doméstica’ criados, doncellas y muchachas de servicio, lacayos, etcétera.”<sup>15</sup>***

Carlos Marx; afirma que otras formas de empleo son los que abrieron paso al surgimiento de la domesticación de la clase obrera o de la clase más baja y que del mismo modo, éstos al no generar riqueza para quienes los empleaban se volvieron una clase improductiva y que solo servían para hacerse cargo de las actividades que las personas de clase alta no podían o pueden atender.

***“El trabajo doméstico se muestra en la historia como una manifestación palpable de la sociedad atravesada y fraccionada en clases sociales, en la que aquellas que tienen mayor riqueza y poder adquisitivo, se hacen servir por quienes no cuentan con esos bienes.”<sup>16</sup>***

Es muy visto que las familias que tienen un mayor poder adquisitivo y se encuentran en un “estatus” alto o clase social alta, son quienes pueden disponer de personas o mujeres que puedan hacerse cargo de atender las actividades que ellos consideran únicas de personas de clase baja y siendo así, las mismas al no tener otro medio de supervivencia aceptan dicho trabajo aunque el mismo se desarrolle en condiciones no favorables.

---

<sup>15</sup>Cfr. MARX Carl, “El Capital”, FCE, México, 2014, p.398.

<sup>16</sup> PDF. “El Trabajo Doméstico”; LOYZÁGA de la Cueva Octavio Fabián y otro; p. 357.

De dicha relación laboral se desprenden diversos elementos, los cuales hacen que se configure el trabajo doméstico y que no exista concurrencia de leyes para así, evitar la similitud de diversas circunstancias y el entrar en controversias de aplicación y eficacia.

***“Es esencial el lugar, que necesariamente ha de ser el hogar de una persona o familia. Por lo que hace a la finalidad, este tipo de servicio que se recibe en el hogar no tiene una finalidad lucrativa para quien lo recibe. La actividad consiste en el aseo, asistencia y otros servicios análogos; estos mismos servicios se pueden prestar en otros lugares y con otras finalidades, pero se reputaran servicios domésticos si se circunscriben al hogar de una persona o familia.”<sup>17</sup>***

El trabajo doméstico necesariamente debe de ser desempeñado en el hogar de una familia para considerarse como tal; si fuese desempeñado en otras circunstancias este sería otro tipo de actividad. La idea común que se tiene con respecto del trabajador doméstico es que la labor que desempeñan no es la que se realiza en una empresa; por lo tanto también se excluye de este rubro a los veladores o porteros.

El trabajo doméstico en México, se desarrolla en un medio en el que se piensa que la única problemática que se tiene es la valoración cuantitativa que se le da a este tipo de trabajadores sin embargo; existen muchos otros como lo son el analfabetismo que desarrollan la mayoría de las personas que realizan este tipo de actividades, abuso sexual, discriminación por causas de género, color de piel, nacionalidad; las jornadas laborales exhaustivas, entre otras más.

---

<sup>17</sup>Cfr. DÁVALOS José, “Derecho Individual del Trabajo”, PORRÚA, México, 2009, p.367.

En México, los Códigos Civiles de 1870 y 1884 fueron los primeros en regular el trabajo doméstico, utilizando un concepto pobre y poco benéfico ya que estipulaba que éste trabajo era aquel que se prestaba a cualquier individuo por otro que vive con él y mediante cierta retribución y de forma temporal aunque; la Constitución de Cádiz, anteriormente a estas codificaciones y mientras estuvo vigente, estipulaba en su artículo 25 que los derechos del ciudadano se pierden en cuanto éste entra en estado de sirviente doméstico. Fue hasta la Constitución de 1917 que se otorgaron derechos a los trabajadores domésticos, siendo mencionados en el artículo 123.

***“En nuestro país constituye, en alguna medida, si no la expresión moderna de la esclavitud, por lo menos algo parecido a la servidumbre medieval”<sup>18</sup>***

Debemos considerar que con la evolución de la sociedad, el estatus del esclavo, el cual carecía de libertad y era tratado como un objeto y no como un ser humano y mucho menos ciudadano poco a poco comenzó a cambiar, siendo considerados con posterioridad como siervos. Con esto, un siervo tenía la misma finalidad de un esclavo, sin embargo la diferencia residía en que éste sí tenía libertad, podía gozar de otros derechos, tener en propiedad diversas cosas pero seguía siendo empleado por un dueño.

No se habla de esclavitud en cuanto al trabajo o servicio doméstico, ya que las mujeres en su mayoría, son quienes eligen estar bajo el mando de una familia u hogar mediante el pago de un sueldo y por lo tanto se habla de una relación laboral, sin embargo; las condiciones en las que se desarrollan siguen sin ser las mejores; muchas veces se agravia el derecho a la libertad ya que en ocasiones no se les

---

<sup>18</sup> PDF. “El Trabajo Doméstico”; LOYZÁGA de la Cueva Octavio Fabián y otro; p. 360.

permite salir de la casa en la que se emplean; estos trabajadores tienen poco reconocimiento legal, mientras que socialmente sus labores son poco valoradas.

Es una actividad en la cual debido a la propia normatividad, se vulneran ampliamente las condiciones personales de los trabajadores; las violaciones que sufren a sus derechos, la discriminación y los abusos de los que son objeto, se dan dentro de un entorno laboral desprotegido, en donde no existe para ellos la seguridad social, ni garantías jurídicas, no se les proporciona capacitación o adiestramiento alguno por considerar que su ocupación es sencilla de llevar a cabo, incluso muchos de ellos se ven obligados a desempeñar su trabajo bajo las características del servilismo o de pérdida de su dignidad.

***“Este tipo de trabajo debería tener un valor económico digno, y en ese mismo sentido, no debería implicar una desvaloración ni mucho menos una vinculación directa con estereotipos de género que, en nuestro país, y en muchos otros más, deriva también en prácticas discriminatorias.”<sup>19</sup>***

La problemática no es tal vez más que el reflejo o resultado de problemas más amplios y complejos como las deficiencias de la economía para absorber la mano de obra disponible, las dificultades del campo mexicano obligando a migraciones laborales internas, la discriminación social de las mujeres, analfabetismo, entre otros.

***“El trabajo doméstico se caracteriza por realizarse de manera aislada, factor que contribuye a la desprotección y vulnerabilidad de las***

---

<sup>19</sup><http://www.excelsior.com.mx/nacional/2017/03/28/1154472>

***personas que desempeñan esa ocupación. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que una vez empleados, se ven inmersos en relaciones de poder muy desiguales con los empleadores y hacen frente a un elevado nivel de aislamiento, maltrato, abuso, humillación y discriminación. Mayor déficit de trabajo decente y peor calidad del empleo son también características atribuidas al trabajo doméstico.”<sup>20</sup>***

Las condiciones laborales en México para los trabajadores domésticos se encuentran en un nivel de precariedad muy alto ya que se suman a un conjunto de diversas problemáticas como lo son el medio en el que se desarrollan, la falta de protección a los Derechos Fundamentales de las personas, el analfabetismo, pobreza extrema y el no contar con otra posibilidad de emplearse en algo más que no sean las actividades que suelen realizar pero en este caso, para otros.

---

<sup>20</sup>[http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/domestico2017\\_Nal.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/domestico2017_Nal.pdf)

## CAPÍTULO SEGUNDO

### MARCO TEÓRICO EN MATERIA DE DERECHO DEL TRABAJO

Atendiendo a dicha investigación, es necesario mencionar que el Derecho tiene conceptos básicos fundamentales, mismos que son objeto de estudio para un mejor conocimiento y entendimiento de la materia o tema que se quiere tratar; del mismo modo, es base fundamental el estudiar las teorías que sustentan la problemática que se desarrolla en el panorama laboral de los trabajadores domésticos en cuanto al salario y seguridad social.

#### 2.1. Teoría del Valor-Trabajo

Dicha teoría refiere que el valor que se le otorga a un bien o servicio dependerá de la cantidad de trabajo que lleva incorporado; Adam Smith consideraba que el trabajo era una unidad de medida exacta para cuantificar el valor que tendría dicho bien o servicio.

***“Parece pues evidente que el trabajo es la mensura universal y más exacta del valor, la única regla segura, o cierto precio, con que debemos comparar y medir los valores diferentes de las mercaderías entre sí en todo tiempo y lugar.”<sup>21</sup>***

---

<sup>21</sup> PDF. “Investigación de la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones”, Autor SMITH Adam, p. 60.

Así mismo, los bienes o servicios producidos por el trabajo propio o el de otros determinarán si una persona es pobre o rica con base a la cantidad de trabajo que sea ejercida a estos por lo que, el salario es la recompensa al mismo.

***“Los salarios del trabajo en todas las Naciones se acomodan al convenio que por lo común se hace entre dos partes; cuyos intereses de ningún modo pueden considerarse los mismos. El operario desea sacar lo más, y el empleante dar lo menos que pueden. Los primeros están siempre dispuestos a concertar medios de levantar, y los segundos de bajar los salarios del trabajo.”<sup>22</sup>***

Atendiendo a la teoría de Smith e independientemente de los intereses que presenten tanto el empleador como el operario, el salario debe de ser proporcional con respecto de la cantidad de trabajo empleada a un bien o servicio.

En mi opinión, dicha teoría es base fundamental en las relaciones obrero-patronales ya que permite que se le otorgue un salario al trabajador por su trabajo, evaluando el esfuerzo tanto material como intelectual invertido en el bien o servicio que se presta pero, no es la misma cantidad en todos los casos por lo cual, siempre va a variar el resultado de cualquier clase de trabajo y por ende el salario.

---

<sup>22</sup> PDF. “Investigación de la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones”, Autor SMITH Adam, p. 110.

### 2.1.1 Teorías en materia de Seguridad Social

Desde el comienzo de la revolución industrial, se hace presente la preocupación por la seguridad de una persona o colectividad a causa de diversas contingencias sociales o lo que ahora es llamado riesgos de trabajo; mismas situaciones de las cuales los empleados debían de hacerse cargo a pesar de sus magros salarios, jornadas laborales exhaustivas, etc., puesto que el trabajador se encontraba desamparado frente a los infortunios laborales.

### 2.1.2 Teoría de la culpa

Anteriormente, en caso de un riesgo ocurrido en el trabajo o con ocasión directa a él, el empleador se acogía a la teoría de la culpa, exonerándose de toda responsabilidad en tanto la víctima no acreditara que el infortunio se había producido por culpa del empresario.

Mario de la Cueva menciona:

***“Los trabajadores que sufran un daño con motivo de trabajo no podían reclamar una indemnización al patrón salvo que pudieran acreditar que el accidente haya sobrevenido por culpa del patrón.”<sup>23</sup>***

---

<sup>23</sup>Cfr. DE LA CUEVA Mario. “Derecho Mexicano del Trabajo tomo II”, PORRÚA, México, 2006. p. 39.

Surge entonces una problemática en cuanto a la seguridad de los trabajadores, pues estos mismos, sufriendo un riesgo de trabajo, no podían pedir una indemnización a su patrón a no ser que, tuvieran una forma de acreditar que dicho daño fue con motivo de trabajo y así, poder imputarlo al patrón, pero incluso muchas veces, el trabajador se encontraba imposibilitado para acreditar dicha situación y también se veía en dificultades económicas para poder seguir algún proceso.

En mi opinión, dicha teoría no debería de ser aplicada puesto que, favorece únicamente al patrón; pues mientras el trabajador no tenga forma de acreditar que el infortunio fue causado por su empleador, éste tendrá que hacerse cargo de los daños provocados.

### **2.1.3 Teoría del riesgo de autoridad**

La autoridad se considera como fuente de responsabilidad a causa de la dependencia por parte del trabajador y por el mismo motivo, el patrón debe indemnizar todo hecho ocurrido para responder por la integridad del trabajador.

Rouast y Givord plantean:

***“La responsabilidad debe recaer en aquel que ha dado la orden y no en el que la ha ejecutado, concluyendo que, la autoridad entraña la***

***responsabilidad y en consecuencia, la autoridad es la fuente del riesgo.***<sup>24</sup>

Se considera pues, que el trabajador está colocado bajo la autoridad del patrón y que en consecuencia, el accidente que sufre en esas condiciones, no debe dejarse a cargo del obrero, por tratarse de un accidente sobrevenido en un servicio dirigido a cargo del empleador.

La teoría del Valor-Trabajo sustenta ésta investigación respecto al salario que debe ser pagado a los trabajadores domésticos ya que, como lo menciona Adam Smith, el trabajo invertido o las actividades que los empleados realizan son una unidad de medida exacta mediante la cual, se cuantifica el valor de la prestación de servicios o de dichos bienes para así, otorgar un salario proporcional a cambio de ellos. Así mismo, en cuestión a la Seguridad Social, la teoría del riesgo de autoridad es la más acertada puesto que, actualmente la carga de la prueba corresponde al patrón y será él quien deberá de indemnizar al o a los trabajadores en caso de accidentes o enfermedades con motivo del trabajo.

## **2.2. Concepto de Derecho**

El Derecho, nace en las primeras civilizaciones como una norma de conducta, basándose principalmente en la costumbre como método o herramienta para regular el comportamiento, la relación, organización y actividades entre las mismas sociedades.

---

<sup>24</sup> PDF. "La Seguridad Social: su Historia y sus Fuentes", NUGENT Ricardo, p. 609.

Con el paso del tiempo y la evolución del hombre, surge la importancia de comenzar a regular las actividades que éste desempeña tanto de manera individual como colectiva de una forma más limitada, basándose no solo en la costumbre sino en los mismos cambios del hombre, el redescubrimiento de diversos textos e instituciones y problemáticas nacientes con el objetivo de desarrollar una mejor convivencia, logrando así un estado de Derecho.

***“El derecho garantiza la estabilidad y cierta regulación en la vida humana, delimitando esferas de poder e impidiendo invasiones arbitrarias de los derechos de los individuos, permite una ordenación y una planificación razonables de la vida, bajo las cuales sería difícil establecer un régimen arbitrario. El Derecho da al individuo cierta seguridad que aquél necesita para disponer y planear su vida en forma racional e inteligente.”<sup>25</sup>***

Para Bodenheimer, la importancia del Derecho reside principalmente en la creación de una garantía de seguridad social, existiendo como un limitante al poder y abuso de este por parte de un individuo o grupo de ellos por sobre el cual se someten otros. De este modo, el tener un control permite al individuo evitar una sensación de inseguridad y peligro ante el dominio del estado.

Éste autor conceptualiza al derecho como “el punto medio entre la anarquía y despotismo” refiriéndose, a que es aquella herramienta que mantiene un equilibrio entre ambas formas de poder reduciendo tanto el abuso de poder como la existencia del libertinaje.

---

<sup>25</sup> PDF. “Teoría del Derecho”, BODENHEIMER Edgar, p. 11.

Por su parte, Carl Marx y Friedrich Engels textualmente citan en el manifiesto comunista de 1848:

***“Derecho no es más que la voluntad de vuestra clase erigida en ley”.***<sup>26</sup>

Marx y Engels al formar parte de una organización clandestina llamada “La liga de los Justos” o “Liga de los comunistas” tienen como tarea la creación de un manifiesto que explique las ideas principales del comunismo con base a la problemática existente entre el proletariado y la burguesía. Con lo citado anteriormente, Marx y Engels conceptualizan dentro de él al Derecho como la voluntad de aquel o aquellos que tiene el dominio y poder sobre quien o quienes carecen del mismo y son sometidos, tomando como referencia a la burguesía impuesta ante el proletariado.

Podemos entender al mismo tiempo, que el Derecho era y es creado así como aplicado, únicamente por quienes tienen la potestad, el poder o dominio de las masas, logrando que de ese modo, quienes se veían en desigualdad de condiciones tuviesen que acatar las imposiciones hechas por quien gobierna.

Esto es un claro ejemplo de abuso de poder y desigualdad en cuanto a la forma de vida de cada persona, por lo cual ésta definición de Derecho no es la más pertinente, dando así paso a la revolución del proletariado en contra de la burguesía para pedir mejores condiciones de vida, siendo el objetivo principal del manifiesto.

---

<sup>26</sup>Cfr. MARX Carl y otro, “El Manifiesto Comunista”, Nórdica de Libros, México, 2012, p.52.

Así pues, Miguel Villoro Toranzo afirma que:

***“El derecho es un sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica.”<sup>27</sup>***

Para Villoro, el derecho comienza por ser una estructura o sistematización de lineamientos que la misma autoridad designa para con sus gobernados, con el objetivo de dar solución a la problemática que vive el mismo hombre tanto de manera individual como colectiva.

La función principal del derecho es el hacer posible la convivencia humana, estableciendo normas que permitan y hagan factible la adecuada convivencia entre los individuos que integran a la sociedad y la autoridad tiene como objeto, la creación de dicha normatividad y posteriormente la correcta aplicación para el cumplimiento de dicha meta.

Borda presenta una definición más clara y específica en cuanto al objeto del derecho citando que:

***“El derecho es el conjunto de normas de conducta humana obligatorias y conformes con la justicia.”<sup>28</sup>***

---

<sup>27</sup>Cfr. VILLORO Toranzo Miguel, “Introducción al Estudio del Derecho”, Porrúa, México, 1987, p.127.

<sup>28</sup>Cfr. BORDA Guillermo A; “Tratado de Derecho Civil”, Abeledo-Perrot, Argentina, 1994, p. 14.

Al referir a la obligatoriedad de las normas, se puede precisar que el Derecho en su conjunto es de carácter coercitivo; motivo por el cual el incumplimiento o violación de alguna norma trae consigo determinada consecuencia o castigo; dicho castigo se aplica como una forma de prevención y advertencia a faltas graves o que alteren la paz social.

Una norma, al ser conforme con la justicia pretende encontrar un equilibrio o proporción en cuanto a las relaciones humanas, siempre de manera convencional al ser humano tanto de manera individual como colectiva, inclinándose en todo momento por la protección de la dignidad humana y el bien común.

Otra definición a la que podemos atañer es la que presenta Raymundo Miguel Salvat:

***“Derecho es el conjunto de reglas establecidas para regir las relaciones de los hombres en sociedad, en cuanto se trate de reglas cuya observancia puede ser coercitivamente impuesta a los individuos.”<sup>29</sup>***

Salvat concibe dentro de dicha definición, que el derecho tiene como objetivo principal regir la conducta y relaciones que existen entre el hombre y la sociedad siempre y cuando las reglas que se establezcan puedan ser impuestas de manera obligatoria para los individuos; esto permitirá llevar un control tanto del abuso de poder así como del libertinaje que se pudiese desenvolver.

---

<sup>29</sup> PDF. “Conceptos Básicos del Derecho”, Autor ANTINORI Eduardo, p.26.

El derecho, evoluciona junto con el hombre y sus necesidades, permitiendo la sana convivencia, solución de controversias, protección a los derechos del hombre, limitación del poder político, entre otras cuestiones.

Con base a los conceptos anteriormente citados, se concluye que el Derecho surge con las mismas necesidades y evolución del hombre; siempre con el propósito de mantener un equilibrio entre la sociedad y regular la conducta de los gobernados para poder convivir de manera armoniosa sin necesidad de perjudicar a terceros; enfocándose a la justicia social, valores y al resguardo y protección de los Derechos Fundamentales del hombre, siendo así todo ese conjunto de normas, leyes, reglamentos e instituciones creadas y designadas por el estado para mantener la coexistencia humana, de carácter obligatorio y conforme a la justicia.

### **2.3. Concepto de Trabajo y Derecho del Trabajo**

Ésta rama surge del Derecho Social como resultado de la falta de protección a los grupos sociales que se ven más vulnerados, como lo son la clase obrera y en general a los trabajadores a quienes no se les respetan determinados derechos o facultades que les corresponden.

Para tener un concepto más acertado de lo que estudia el Derecho del Trabajo, es necesario definir qué es el trabajo como tal o su origen, y el mismo se encuentra en la composición “traba” que es sinónimo de dificultad o de tarea amarga, difícil o pesada.

***“Es toda actividad humana lícita, remunerada, que expresa la capacidad creativa del hombre, manifestada como esfuerzo físico, intelectual o artístico.”<sup>30</sup>***

El trabajo debe entenderse entonces como aquella actividad humana que entra en un marco legal por medio de la cual se obtiene una retribución a cambio de la prestación de servicios, ya sea que ameriten un esfuerzo físico o material, intelectual o artístico.

Héctor Hugo Barbagelata cita que el trabajo:

***“Es la aplicación de energías intelectuales o corporales de forma que redunden en beneficio de la colectividad y que da la posibilidad de ganar el sustento.”<sup>31</sup>***

Néstor de Buen Lozano cita en su libro “Derecho del Trabajo” que:

***“Trabajo es sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso.”<sup>32</sup>***

El Diccionario de la Real Academia Española lo define como:

---

<sup>30</sup><https://deconceptos.com/ciencias-naturales/trabajo>

<sup>31</sup> PDF. “El Trabajo”, Autor BARBAGELATA Héctor Hugo, p.3.

<sup>32</sup> Cfr. DE BUEN Lozano, Néstor, “Derecho del Trabajo”, Porrúa, México, 1994, p. 19.

***“El esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.”<sup>33</sup>***

Ambas definiciones precisan los elementos necesarios para configurar el trabajo, consistiendo pues, en el esfuerzo humano designado a una actividad provechosa, ya sea material o intelectual con el objeto de la consecución de un fin o la producción de ganancias.

El Derecho del Trabajo tiene diversas denominaciones; puede ser concebido como Derecho societario, Derecho Laboral, Derecho Obrero o Derecho Jornalero, aunque muchas de estas acepciones han caído en desuso y siendo la más usual “Derecho del Trabajo” o “Derecho Laboral”.

José Dávalos, cita como definición de 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>34</sup>***

Para José Dávalos, el derecho del trabajo también puede ser denominado como derecho del trabajo; cita un concepto muy breve pero específico, determinando que el derecho de trabajo va a ser todo ese conjunto o estructura que integran normas, leyes, reglamentos o lineamientos que se encargan de regular las relaciones entre los trabajadores y patrones con el objeto de conseguir un equilibrio con respecto de los derechos de los cuales pueden gozar, así como de sus obligaciones.

---

<sup>33</sup> *Ibíd.* p. 19

<sup>34</sup> *Cfr.* DÁVALOS José, “Derecho Individual del Trabajo”, Porrúa, México, 2015, p. 39

Por su parte, Mario de la Cueva menciona que:

***“El derecho del trabajo en su aceptación más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana.”<sup>35</sup>***

Para Mario de la Cueva, es preciso mencionar que el derecho, además de ser un conjunto o congerie de normas que regulan la actividad laboral del ser humano, también se enfoca en dignificar el trabajo de las personas.

Podría ser muy acertada dicha definición para el Derecho del Trabajo desde entonces y ahora en la actualidad; día a día se viven diversas formas de discriminación laboral a causa de la nacionalidad, sexo, etnia, religión, color de piel, idioma, género y de más factores logrando que, el trabajo que desempeñan las personas sea más bien una estrategia utilizada para sobrevivir o vivir al día que una forma de llevar la vida de una buena manera. La degradación y falta de protección a los derechos del hombre da paso al abuso que sufre la clase obrera, misma clase que se convierte en uno de los grupos más vulnerables.

El trabajo humano, ya sea material o intelectual, debe ser objeto de protección y dignificación; esto tendrá como beneficios una mejor relación obrero-patronal, justicia social, seguridad y estabilidad laboral, así como el equilibrio entre los derechos de los que gozan así como de las obligaciones que se les imponen.

---

<sup>35</sup>Cfr. DE LA CUEVA Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Porrúa, México, 2015, p. 39.

Así mismo, tomando en cuenta otros conceptos, el maestro Alfredo Sánchez Alvarado expresa que:

***“El derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos, individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante la intervención del estado, con el objeto de tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino.”<sup>36</sup>***

Resulta necesario mencionar que el Derecho Laboral o Derecho del Trabajo no se integra únicamente por normas, leyes o reglamentos; sino que también tienen una importante participación las diversas instituciones, convenios, sindicatos y otros organismos tanto nacionales como internacionales para lograr una correcta aplicación del mismo.

El Derecho del Trabajo, pretende regular la relación que existe entre obreros y patronos, así como entre los mismos patronos y los mismos obreros, tanto de manera individual como colectiva; todo esto es con base a las leyes establecidas por un ente soberano, llamado Estado, quien tiene la facultad de designar las normas más convenientes para la sana convivencia y eficacia del trabajo, para permitir a todo aquel sujeto a una relación laboral el poder vivir en condiciones dignas.

---

<sup>36</sup> PDF. “Derecho Laboral I”, Autor GÓMEZ Aranda Rodolfo, P.11.

## 2.4. Concepto de Trabajos Especiales

Los trabajos especiales surgen con la finalidad de tutelar algunas categorías de los trabajadores que pudieran verse desprotegidas de modo que, mejorando sus condiciones laborales éstos pueden desempeñar de una forma más efectiva sus actividades.

Éste título se explica como una categoría jurídica que ha servido para adecuar situaciones de derecho provenientes de normas generales a otro tipo de normatividad, ya que por tener características específicas no pueden encuadrarse a las disposiciones generales.

Jesús Castoreña, en su obra “Manual de Derecho Obrero” sostiene que:

***“En consideración a las personas o por la peculiaridad de los trabajos, el legislador consignó en diversos capítulos, aquellas modalidades que se apartan del régimen general o que lo modifican.”<sup>37</sup>***

El designar un título especial a determinadas actividades laborales, permite al legislador atender controversias o inconsistencias que las normas generales no pueden solucionar por las características que presentan este tipo de trabajos.

---

<sup>37</sup> PDF. “El Concepto de Trabajo Especial en la Legislación Laboral Mexicana”, LÓPEZ Cárdenas Prospero, p.2.

Mario de la Cueva reconoce que:

***“Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a las relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento.”<sup>38</sup>***

Los trabajos especiales desempeñan una importante función, ya que cuando una norma general no puede ser aplicada totalmente, se utiliza una norma especial sin necesidad de que existan leyes supletorias.

El mundo laboral ha evolucionado y con él las formas en que se presentan los elementos de la relación de trabajo, haciendo de las normas legales un régimen no totalmente homogéneo. Esta situación se debe a varias razones que obedecen a las variantes asumidas en los elementos de la relación de trabajo.

***“Estas nuevas modalidades que de una u otra forma se alejan y diferencian del régimen general han facilitado la formación de los "Regímenes Laborales Especiales", que serían aquellas relaciones de trabajo que han sido objeto de una regulación específica, pero que se deben analizar como parte del conjunto de normas legales constitucionales y vigentes en materia laboral.***

---

<sup>38</sup>Cfr. DE LA CUEVA Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Porrúa, México, 1988, p. 455.

***Bajo el concepto antes señalado, los regímenes laborales especiales serían todos aquéllos que cuentan con normas propias y especiales, en ese sentido quedarían incluidas aquellas relaciones de trabajo que se encuentran reguladas con carácter de especiales en la LFT (contempladas en el Título de los Trabajos Especiales) pero también aquellas otras relaciones laborales que sin ser objeto de una regulación especial en la LFT cuentan con una normatividad específica fuera de ésta.”<sup>39</sup>***

Los trabajos especiales se caracterizan por las condiciones que presentan y han ocasionado que, sin dejar de pertenecer a un régimen general, se les considere materia de estudio y análisis más específico.

***“Existen ciertas relaciones laborales que guardan características propias que las distinguen de una relación laboral común u ordinaria, ya sea porque se les limita en cuanto al ejercicio de ciertos derechos o se les reconocen derechos específicos por las particularidades del mismo.”<sup>40</sup>***

***“Se ha denominado trabajo especial al conjunto de actividades que reúnen los elementos de una relación laboral, pero que por sus características particulares revisten un trato especial en la norma laboral. Este trato especial, en su mayoría son consideraciones***

---

<sup>39</sup> PDF. “Los Regímenes Especiales Laborales”, REYNOSO Castillo Carlos, p.14.

<sup>40</sup> PDF. “Condiciones Laborales en el Derecho del Trabajo”, UNID, p.1.

***especiales por el tipo de actividad desarrollada, que le permite al trabajador mayor seguridad jurídica en cuanto a sus servicios.”<sup>41</sup>***

La ley mexicana supone la necesidad de adaptar la legislación laboral general a situaciones o contextos en específico; dichos regímenes implican entonces una regulación normativa de los derechos y obligaciones que se derivan de una relación laboral, observando principios de no discriminación e igualdad; así como la tutela y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en los distintos ámbitos dentro de los cuales se desarrollan y que por su naturaleza ameritan un trato laboral diferente de los demás con el fin de promover su desarrollo, crecimiento y ofrecer mejores condiciones laborales a los trabajadores.

***“Los regímenes especiales de trabajo han sido objeto de diversos cuestionamientos. Para algunos, su denominación no pasa de ser una manera elegante de referirse a modalidades de contratación con derechos laborales reducidos, una suerte de eufemismo para justificar un trato preferencial dirigido a determinados sectores productivos en desmedro de los trabajadores.”<sup>42</sup>***

Existe cierta controversia con respecto a este tema puesto que, al designar regímenes especiales para determinados trabajos se pretende dar solución a la precariedad o desigualdad existente en cuanto a la forma en que se desarrollan dichas actividades y muchas veces, al regular los aspectos que diferencian estos trabajos de los generales, se descuidan otros y al mismo tiempo se vulneran nuevos derechos.

---

<sup>41</sup> PDF. “Condiciones Laborales en el Derecho del Trabajo”, UNID, p.3.

<sup>42</sup><http://gacetalaboral.com/regimenes-laborales-especiales-iv/>

## 2.5. Concepto de Trabajadores Domésticos

Se designa a una persona, en la mayoría de los casos de sexo femenino y en minoría masculino para realizar un trabajo o tarea doméstica en el marco de una relación de trabajo. El término “trabajo doméstico” abarca una amplia diversidad de tareas y servicios los cuales pueden ser diferentes con base al género, edad, sexo, antecedentes étnicos, situaciones de migración, etc.

Las trabajadoras o trabajadores domésticos enfrentan en muchas ocasiones una serie de abusos que van desde la explotación laboral, bajos salarios, humillaciones y hasta el hostigamiento sexual además de que, los empleadores les prohíben entrar a los hogares en los que laboran con teléfonos celulares, bolsas de mano y así mismo, se considera discriminatorio todo uniforme o vestimenta que los identifique.

José Dávalos precisa como definición la misma que se establece en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 331 que dice textualmente:

***“Trabajadores domésticos son aquellos que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.***

***De la definición anterior se desprenden los elementos de la relación doméstica: lugar, finalidad y actividad. Es esencial el lugar, que necesariamente ha de ser el hogar de una persona o familia. Por lo***

**que hace a la finalidad, este tipo de servicio que se recibe. La actividad consiste en el aseo, asistencia y otros servicios análogos; estos mismos servicios se pueden prestar en otros lugares y con otras finalidades pero se reputarán servicios domésticos si se circunscriben al hogar de una persona o familia.”<sup>43</sup>**

Dicha definición la integran tres elementos, los cuales especifican cual debe de ser el lugar en el que se desempeñará el trabajo, la finalidad refiere a los servicios que serán recibidos y la actividad como las tareas que deben de desempeñarse.

Con base a datos del INEGI:

**“El trabajo doméstico es el realizado para o dentro de un hogar o varios hogares. Puede incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e incluso cuidando los animales domésticos.**

**Se clasifica en remunerado y no remunerado. El primero de ellos se refiere al que se realiza en el marco de una relación laboral, mediante un pago determinado, ya sea para el mismo hogar de residencia o para otro, mientras el trabajo doméstico no remunerado es aquel**

---

<sup>43</sup> DÁVALOS José, Ob. Cit. p.367.

***realizado para el mismo hogar del que forman parte los individuos sin que medie un pago.”<sup>44</sup>***

El INEGI proporciona una definición similar, pero distingue dos tipos de trabajo doméstico; el remunerado y el no remunerado. Sin embargo, la ley al no especificar y ser más clara en cuanto a qué clase de trabajo es el que se desempeña trae como consecuencia que exista cierta confusión entre el trabajo doméstico remunerado y el no remunerado.

Este tipo de trabajos como todos los demás exige de un trato respetuoso y adecuado entre trabajadores y patrones aunque la precariedad del mismo surge en este punto, pues es objeto de abuso y discriminación.

Carlos Reynoso Castillo cita en su obra “Los Regímenes Especiales Laborales” que:

***“La etimología de la palabra “doméstico” evoca la idea de algo relativo a la casa. Para la LFT son los que prestan servicios de aseo, asistencia y demás, propios o inherentes al hogar de una persona, familia.***

***Es por ello que la ley excluye de este capítulo a las personas que realizando este tipo de labores, lo hagan en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y establecimientos análogos. La idea común en***

---

<sup>44</sup>[http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/domestico2017\\_Nal.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/domestico2017_Nal.pdf)

***todos estos casos es que la labor de los trabajadores domésticos, no es aquella que se realiza en una empresa. De igual manera se excluye a los porteros y veladores.”<sup>45</sup>***

Una de las principales características que señala Reynoso Castillo son respecto de los trabajadores domésticos es el lugar en el que desempeñan sus actividades; mencionando que este tipo de trabajo únicamente corresponde a las actividades que se desempeñan en una casa, hogar o familia y no meramente dentro de una empresa, hoteles, casa de asistencia, bares, fondas, hospitales, sanatorios etc....

***“Se conoce como “trabajo doméstico” a todas las actividades o labores cuya realización está relacionada con el servicio, mantenimiento, apoyo, asistencia o aseo, inherentes o propios de una vivienda particular; entre algunos ejemplos podemos mencionar: lavar tanto los utensilios de cocina utilizados por los integrantes de la familia como las prendas de vestir, mismas que también se deben planchar; preparar o cocinar los alimentos; comprar los productos de limpieza y de la canasta alimentaria que se necesiten en el domicilio; cuidar a los niños, adultos mayores, personas con capacidades diferentes, enfermos que así lo requieran, incluso, también deben atender a las mascotas; en fin, todo el trabajo que esté relacionado con el hogar de las personas o familias.”<sup>46</sup>***

---

<sup>45</sup> PDF. “Los Regímenes Especiales Laborales”, REYNOSO Castillo Carlos, p.223.

<sup>46</sup> PDF. “El Trabajo Doméstico”, LOYZÁGA de la Cueva Octavio Fabián y otro, p. 352.

El trabajo doméstico es aquel que involucra actividades como el aseo, apoyo, cuidado de personas o mascotas, etc., desempeñadas en su mayoría por mujeres que perciben ingresos relativamente bajos y que se encuentran excluidas de los sistemas de protección social. Son estos factores los que también aparecen como elementos comunes con el significativo sector de inestabilidad que lo caracteriza.

El desempeño de actividades comunes e inherentes al hogar, que no siempre precisan la percepción o generación de riqueza ha influido mayoritariamente para que dichos trabajos continúen siendo poco remunerados y que por las condiciones de vida que éstas personas llevan, acepten aunque las condiciones laborales resulten pésimas.

El convenio 189 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) menciona:

***“ a) La expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;***

***b) La expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo.***

***c) Una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.”<sup>47</sup>***

---

<sup>47</sup> PDF. “Convenio 189, Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos”, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, p. 2.

La OIT menciona que al realizar trabajo doméstico de forma ocasional o esporádica no será considerado como trabajador doméstico, pero nuevamente no existe mención de que se otorgue una retribución a cambio, si éste se realiza de manera constante.

## **2.6. Otros Conceptos con base a la LFT (Ley Federal del Trabajo)**

Es importante hacer mención de otros conceptos en materia de derecho del trabajo, ya que son de utilidad para un mejor estudio y análisis del tema.

### **2.6.1. Relación de Trabajo o Relación Laboral**

Según el artículo 20 de la LFT:

***“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.”<sup>48</sup>***

Una relación de trabajo es aquella que surge entre el trabajador y patrón con respecto de la prestación de un servicio o trabajo subordinado a cambio de una remuneración, misma que se perfecciona ya sea con la voluntad de las partes o con la creación de un contrato. Para que se configure dicha relación laboral deben de

---

<sup>48</sup> Ley Federal del Trabajo, art. 20.

señalarse los elementos que la integran como lo son: la prestación de un trabajo, que sea personal y subordinado, así como el pago de un salario.

### **2.6.2. Trabajador y patrón**

El artículo 8 de la LFT cita que:

***“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”<sup>49</sup>***

Teniéndose por entendido, que trabajador es o será aquella persona física que se encuentra subordinada a otra o a una persona moral (empresa o institución) con la intención de prestar sus servicios a cambio del pago de un salario y para que se configure éste concepto se deben de reunir las siguientes características:

- a) Siempre debe de ser una persona física.
- b) Que sea un ser Humano.
- c) Debe tener capacidad jurídica.

Según el artículo 10 de la misma ley refiere que:

***“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”<sup>50</sup>***

---

<sup>49</sup> Ley Federal del Trabajo, art. 8.

A esta persona también se le denomina empleador, patrono, empresario, etc... Dentro de este concepto, se precisa que el patrón será aquella persona ya sea física o moral, que tiene a su cargo a uno o varios trabajadores a causa de los servicios que estos presten, quien suministra trabajo a los mismos a cambio de una remuneración y siendo así; el trabajador y el patrón, se vuelven sujetos de una relación individual de trabajo.

### **2.6.3. Salario**

Con respecto al artículo 82 de la LFT entendemos por salario:

***“Retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”<sup>51</sup>***

A cambio de la prestación de servicios por parte del trabajador, el patrón tiene como obligación pagar una retribución a cambio; el salario debe de ser remunerador y no puede ser menor a lo fijado por la ley.

El salario es uno de los elementos más importantes de una relación laboral ya que éste, es resultado de la plusvalía del esfuerzo material o físico y mental o intelectual empleado en los servicios que presta el trabajador pudiéndose definir como una contraprestación que se brinda en dinero o especie al trabajador por poner a disposición del patrón su capacidad de trabajo.

---

<sup>50</sup> Ley Federal del Trabajo, art. 10.

<sup>51</sup> Ley Federal del Trabajo, art. 82.

#### 2.6.4. Jornada de Trabajo

La LFT menciona que:

***“Jornada de trabajo es aquel tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.”<sup>52</sup>***

Todo lapso de tiempo durante el cual se dé la prestación de servicios se llamará jornada de trabajo o jornada laboral y dentro de éste concepto se encuentran diversos tipos, siendo:

- a) Diurna: La cual comprende un horario entre las 6:00 horas y 20:00 horas.
- b) Nocturna: Comprende de las 20:00 horas a las 6:00 horas.
- c) Mixta: Ésta jornada comprenderá un horario entre la diurna y nocturna.

La duración de la jornada laboral será pactada por el trabajador y el patrón sin exceder de las 8 horas y cuando ésta se prolongue, se considerarán horas extras.

#### 2.6.5. Días de descanso

Por descanso, se entiende como aquella pausa que debe de hacer durante la jornada de trabajo de manera semanal y la LFT refiere que:

---

<sup>52</sup> Ley Federal del Trabajo, art. 58.

***“Por cada 6 días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.”<sup>53</sup>***

Dentro de la misma ley en el artículo 74 se estipulan los días de descanso obligatorio para los trabajadores y cuando éstos laboren en día domingo, se les otorgará una prima adicional del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (art. 71 LFT).

#### **2.6.6. Vacaciones**

En el artículo 76 de la LFT se cita con respecto a las vacaciones que:

***“Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.”<sup>54</sup>***

Las vacaciones laborales son el derecho que tiene todo trabajador que ha prestado sus servicios durante un año a un patrón o a una empresa, para poder disfrutar de un tiempo de descanso el cual debe ser remunerado y pagado por el empleador.

---

<sup>53</sup> Ley Federal del Trabajo, art. 69.

<sup>54</sup> Ley Federal del Trabajo, art. 76.

### 2.6.7. Seguridad Social

La seguridad social es un Derecho fundamental de todas las personas que integra a todos aquellos medios de subsistencia con el objetivo de hacer frente a las contingencias sociales que presenta una persona o colectividad como lo son los riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, entre otros.

Miguel A. Cordini menciona con respecto de la seguridad social que:

***“Es el conjunto de normas y principios que, en función de la solidaridad social, regula los sistemas e instituciones destinados a conferir una protección jurídicamente garantizada en los casos de necesidad bioeconómica determinados por contingencias sociales.”***<sup>55</sup>

Miguel Cordini hace mención de que la seguridad social estará integrada meramente por normas y principios que regularán a los sistemas e instituciones que dependan de ellas para proteger al ser humano de diversas contingencias sociales; misma protección que deberá ser garantizada jurídicamente.

---

<sup>55</sup> PDF. “Nociones Jurídicas de los Seguros Sociales en México”, RAMÍREZ Chavero Iván, p. 21

Por su parte, para Alberto Briceño Ruíz la seguridad social es:

***“El conjunto de instituciones, principios, formas y disposiciones que protegen a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudieran sufrir, y permiten la elevación humana en los aspectos psicofísico, económico, social y cultural.”<sup>56</sup>***

Alberto Briceño por su parte, integra en un todo a las instituciones, principios, normas y sistemas para hacerse cargo de la protección de los seres humanos tanto de manera individual como colectiva, señalando también, la importancia de salvaguardar los aspectos tanto físicos como morales o mentales, en un ámbito económico, social y cultural.

Ambos autores no dejan de lado el principal objetivo de dicha materia, que es el garantizar el derecho a la salud, asistencia médica, riesgos de trabajo y demás contingencias sociales o infortunios para así, salvaguardar el bienestar tanto individual como colectivo.

La Ley del Seguro Social menciona:

***“La seguridad social tiene por finalidad 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, así como el otorgamiento de una pensión que,***

---

<sup>56</sup> PDF. “Nociones Jurídicas de los Seguros Sociales en México”, RAMÍREZ Chavero Iván, p. 21

***en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.”<sup>57</sup>***

Además de garantizar el derecho a la salud, asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales que implican el salvaguardar el bienestar individual y colectivo, también se otorgará una pensión siempre y cuando se cumpla con determinados requisitos legales.

#### **2.6.8. Riesgos de Trabajo**

Dentro del desarrollo de una relación laboral, el trabajador se encuentra expuesto a que sufra un determinado daño derivado de la actividad laboral que éste se encuentra desempeñando y mismo daño se divide en accidentes o enfermedades de trabajo.

La LFT proporciona la siguiente definición:

***“Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de trabajo.”<sup>58</sup>***

Todo trabajador se encuentra expuesto al mismo riesgo, pero depende del lugar y tarea que se desempeñe como para determinar la gravedad del siniestro y si se configura ya sea como enfermedad o como accidente laboral.

---

<sup>57</sup> Ley del Seguro Social, art. 2.

<sup>58</sup> Ley Federal del Trabajo, art. 473.

Con respecto a un accidente de trabajo o accidente laboral, la LFT cita al respecto:

***“Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.”<sup>59</sup>***

La LFT señala que un accidente puede suceder de manera inmediata o posterior, así como la muerte del trabajador en el desempeño de su trabajo y dentro del mismo concepto, se incluyen a los accidentes que el trabajador sufra al trasladarse del trabajo a su domicilio y viceversa.

Una enfermedad de trabajo según la LFT responde a:

***“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 el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.”<sup>60</sup>***

Por lo tanto, una enfermedad de trabajo será todo estado patológico o en otras palabras, estado de salud que se vea afectado o que tenga su origen o motivo en el trabajo, ya sea que éste se desarrolle con respecto de las actividades que el trabajador desempeña o en el ambiente o medio en el que las desarrolla.

---

<sup>59</sup> Ley Federal del Trabajo, art. 474.

<sup>60</sup> Ley Federal del Trabajo, art. 475.

Es importante mencionar que el patrón, está a cargo de la prevención de los mismos, así como de la seguridad e higiene y de igual manera, el trabajador estará obligado a observar las medidas preventivas para los mismos.

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **REGULACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN MÉXICO**

Es importante señalar el marco legal que va a regular la relación obrero-patronal que existe entre los trabajadores domésticos y sus patrones; de este modo se podrán delimitar y proteger los derechos que les corresponden, así como definir las obligaciones a las que están sujetos tanto el patrón como el trabajador.

Conforme a la jerarquía normativa, dentro de la legislación mexicana encontramos como ley suprema a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; teniendo así posteriormente, el apoyo de convenios y tratados internacionales, mismos que coadyuvan con leyes en materia de trabajo y seguridad social como lo son la Ley Federal del Trabajo, el Código Fiscal de la Federación, la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y la Ley del Impuesto sobre la Renta.

#### **3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

La Constitución federal como ya lo mencione, es la ley suprema de este país y por consiguiente dentro de su contenido hace referencia en materia de trabajo como principales artículos el 5 y 123 de la misma, los cuales, refieren a la libertad de trabajo así como el regular las relaciones obrero-patronales.

El artículo 5 constitucional señala en su primer párrafo lo siguiente:

***“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La Ley determinará en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.”<sup>61</sup>***

En dicho párrafo del artículo 5, se dispone la libertad de trabajo, refiriendo pues que cualquier persona puede realizar la actividad que desee, ya sea en el desempeño de una profesión, dentro de una industria u otro entendiendo por lícito, todo aquel trabajo que sea regulado por la ley.

El ejercicio de una actividad laboral puede verse limitado o impedido cuando sea contrario a la ley, por una determinación judicial, cuando su ejercicio afecte a terceros o por una resolución judicial; afirmando también, que el estado se encargara de determinar cuáles son las profesiones que necesitaran de un título para poder ejercerlas.

Así mismo, a pesar de la precariedad en que se encuentren en este caso los trabajadores domésticos, son ellos quienes eligen realizar este trabajo, el cual muchas veces resulta ser la única alternativa a la que pueden recurrir por falta de otro tipo de habilidades y conocimientos, reduciéndose a realizar actividades

---

<sup>61</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 5.

cotidianas que por falta de tiempo u otras razones no todos realizan. Por ende, se debe entender que nadie puede ser obligado a realizar un trabajo en específico o por mandato de alguien más; todo trabajo es voluntario aunque a cambio de este, el trabajador se vea subordinado con respecto del patrón pero siempre, se debe recibir a cambio una remuneración.

Para regular las relaciones laborales, el artículo 123 de la Constitución en su primer párrafo describe lo siguiente:

***“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.”<sup>62</sup>***

Nuestra ley suprema, al inicio del primer párrafo de artículo 123 reitera el derecho de toda persona a tener un trabajo, ahora especificando también que éste debe ser digno y socialmente útil a lo cual, surge cierta controversia con respecto de las actividades que desempeñan los trabajadores domésticos, ya que en muchos casos, hace falta dicha dignificación de las actividades que desempeñan.

En la mayoría de los casos, sufren de discriminación ya sea por cuestiones de sexo, edad, religión, etnia, entre otros aspectos, así como de diversos abusos por parte de sus patrones como lo son jornadas exhaustivas, la prohibición de la salir de la casa en la que trabajan, acoso, etc.

---

<sup>62</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 123.

Gran parte de la inconsistencia que existe dentro de éste trabajo surge en el aspecto que cita dicho párrafo de que “el trabajo debe de ser socialmente útil”. Se cree que éste tipo de actividades al no generar riqueza o producir bienes no es de utilidad para la sociedad y que por lo tanto no merece una “gran” o en su defecto, ninguna retribución a cambio de la prestación de dichos servicios.

Conforme a la ley, se dará la creación de diversos empleos así como la organización social del trabajo, que refiere a la regulación de las relaciones obrero-patronales así como la protección a los derechos de los trabajadores y sus mismas obligaciones.

El artículo 123 segundo párrafo inciso “A” refiere a los trabajadores domésticos.

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

***A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.”<sup>63</sup>***

Derivan del apartado “A”, 31 fracciones dentro de las cuales se mencionan los derechos a los que son acreedores los trabajadores como lo son: el salario y la forma en que se dará dicho pago, la duración de la jornada laboral, días de descanso, vacaciones, utilidades, así como la prohibición del trabajo a los menores de 15 años y horas extraordinarias, etc.; regulando también otra clase de situaciones como lo son

---

<sup>63</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 123, Párrafo 2, apartado “A”.

la maternidad, conflictos laborales, la libertad de coaligarse y seguridad social, entre otros.

En la mayoría de los casos y a pesar de que la ley suprema determina las prestaciones y derechos de los obreros, los trabajadores domésticos se ven en desventaja, ya que no cuentan o no se les proporciona muchos de estos como lo son la seguridad social o que por el hecho de no pertenecer a una empresa no perciban utilidades.

### **3.2. Convenios y Tratados Internacionales**

En materia de Derecho Laboral dentro de un ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es la encargada de establecer normas relativas al trabajo, se ocupa de asuntos con respecto de las relaciones laborales y de formular políticas o programas para promover el empleo equitativo y digno de hombres y mujeres. Fue creada el 11 de abril de 1919 teniendo su sede en Ginebra, convirtiéndose en la primera agencia de las Naciones Unidas en 1946.

Entre otras actividades, la OIT tiene como propósito promover la creación de empleos, regular los principios y derechos de los trabajadores, la protección social y el proveer información relevante en materia de trabajo así como implementar técnicas de asistencia y entrenamiento.

Durante la 100ª reunión de la OIT se adoptó el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos siendo firmado el 16 de junio de 2011 en Ginebra y entrado en vigor el 5 de septiembre de 2013.

El artículo 1 de dicho convenio cita:

***“A los fines del presente Convenio:***

- a) la expresión “trabajo doméstico” designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;***
- b) la expresión “trabajador doméstico” designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;***
- c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.”***<sup>64</sup>

Es importante establecer o delimitar a las personas que pueden ser llamadas “trabajadores domésticos”, así como la forma en que se debe realizar el mismo y en qué momento no se configurará dicho empleo.

---

<sup>64</sup> PDF “Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, OIT, Art. 1.

Dentro de éste artículo en el primer inciso, se acoge la idea de que el trabajo doméstico “es aquel realizado en un hogar u hogares o para los mismos”, entrando nuevamente en una controversia al no diferenciar el trabajo doméstico remunerado del no remunerado y esto trae como consecuencia la inestabilidad o inconsistencia del mismo.

Cuando se hace mención del “trabajo doméstico” lo que suele ser entendido por éste es que refiere a aquel trabajo o labores que se desempeñan dentro de una casa u hogar como lo es el aseo, la cocina, asistencia y limpieza de éste. Sería necesario definir que a esto se le llama únicamente trabajo doméstico no remunerado.

El artículo 3 menciona tres puntos:

***“1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.***

***2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:***

***(a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;***

**(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;**

**(c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y**

**(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.**

**3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.”<sup>65</sup>**

El artículo 5 y 6 por su parte describen que:

**“Artículo 5: Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.**

---

<sup>65</sup> PDF “Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, OIT, Art. 3.

***Artículo 6: Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.***<sup>66</sup>

Estos tres artículos señalan la necesidad de hacer respetar los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, así como el respetar y promover los principios y derechos fundamentales que deben existir dentro del trabajo; también es importante señalar que los trabajadores domésticos deben de gozar de protección con respecto a cualquier forma de abuso, violencia, acoso u otro tipo de discriminación.

La discriminación para los trabajadores domésticos se ha vuelto uno de los principales problemas existentes dentro del desempeño de sus actividades ya sea por causa de la clase social de la cual provienen que en la mayoría de los casos es baja, por cuestiones de religión, idioma, sexo e inclusive de género; la prevención de todo tipo de abuso permitirá que los trabajadores gocen de mejores condiciones y relaciones laborales, siendo más equitativas así como dignas para su mismo ejercicio.

Por otra parte, el artículo 13 y 14 respectivamente, mencionan:

---

<sup>66</sup> PDF “Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, OIT, Art. 5 y 6.

***“Artículo 13:1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.***

***2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.***

***Artículo 14: 1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.***

***2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y***

***con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.”<sup>67</sup>***

Los artículos antes citados, tienen como principal objetivo el aseguramiento del trabajador doméstico mediante diversas medidas, materia de seguridad social las cuales serán aplicadas por organizaciones representativas de los mismos en caso de que existan. Todo trabajador tiene derecho a la seguridad social sin embargo, en nuestro país, se ven excluidos a pesar de contar con un régimen obligatorio.

Resulta a mí parecer, un agravio el designar que la mejora de las condiciones laborales, la seguridad, salud e inclusive maternidad de dichos trabajadores sea únicamente proporcionada por “organizaciones representativas en tanto existan” y que solo “voluntariamente” podrán incorporarse al régimen obligatorio puesto que dado el caso, se está limitando el derecho a la seguridad social, mismo al que todo trabajador debería de tener acceso con o sin la existencia de estas instituciones.

La inexistencia de una organización que proporcione éste derecho, permite observar y al mismo tiempo analizar la importancia y necesidad de proteger la precariedad de las condiciones de trabajo bajo las que muchos se encuentran.

---

<sup>67</sup> PDF “Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, OIT, Art. 13 y 14.

### 3.3. Ley Federal del Trabajo

En nuestro país, las relaciones obrero-patronales se ven reguladas por la Ley Federal del Trabajo y tratándose de trabajos especiales existe dentro de la misma un título especial para ellos, mismos donde se encuentran los Trabajadores Domésticos.

El artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo cita:

***“Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.”<sup>68</sup>***

El artículo anterior, permite entender que las disposiciones generales de la ley también podrán ser aplicadas a los trabajadores especiales mientras no sean contrarias y que en este caso, los trabajadores domésticos gozarán de los derechos designados en la ley general cuando las disposiciones especiales no regulen determinada conducta.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 331 describe:

***“Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.”<sup>69</sup>***

---

<sup>68</sup> Ley Federal del Trabajo, Art. 181.

<sup>69</sup> Ley Federal del Trabajo, Art. 331.

A mi parecer, la Ley Federal del Trabajo en dicho artículo presenta una definición o concepto de lo que es un trabajador doméstico incompleto y al mismo tiempo causante de la inestabilidad que éste tipo de trabajo presenta. Resulta necesario que la ley sea más específica en cuanto a lo que quiere dar a entender, pues muchas veces, se tiene una percepción errónea de lo que se pretende regular o la forma en que ésta se lleva a cabo.

En el artículo 332 de la misma ley, se hace mención de las personas a las cuales no se les considera trabajadores domésticos como lo son los porteros, veladores o personas que prestan servicios de asistencia a otros lugares o establecimientos por lo cual se tiene por entendido que el trabajo doméstico únicamente puede ser realizado en una casa; sin embargo la ley no hace mención de que dicha casa u hogar debe ser ajena a la del prestador.

***“Artículo 333. Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.”<sup>70</sup>***

En muchas ocasiones, resulta un problema la cuestión de que el empleado doméstico habite en la casa en la cual presta sus servicios pues en muchas ocasiones, no se les permite salir de ésta en sus días de descanso e inclusive vacaciones.

---

<sup>70</sup> Ley Federal del Trabajo, Art. 333.

Dentro del artículo 334 y 335, se encuentran las disposiciones referentes al salario y a la institución que está encargada de regularlo; para los trabajadores domésticos el salario comprenderá además de un pago en efectivo, los alimentos y habitación estimados dentro de un 50% equivalentes al salario pagado en efectivo y será la Comisión Nacional de Salarios Mínimos quien fijará los salarios mínimos que se deberán pagar a estos trabajadores.

El artículo 336 menciona que:

***“Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.”<sup>71</sup>***

Los trabajadores domésticos gozarán, como cualquier otro trabajador de un descanso considerando que éste deberá ser de un día y medio y de forma ininterrumpida y que por acuerdo de las partes, podrán ser acumulados los medios días.

Con respecto al artículo 337 la ley señala:

***“Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:***

---

<sup>71</sup> Ley Federal del Trabajo, Art. 336.

- I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra;***
- II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y***
- III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.”<sup>72</sup>***

Los patronos, contratistas de trabajadores domésticos tienen obligaciones especiales para con ellos; la precariedad o diversidad de características del desempeño de este trabajo tiene como necesidad el ser regulada de diferente manera.

Para el patrón además de lo mencionado anteriormente, el artículo 338 y 339 hacen mención de otras obligaciones:

***“Art. 338. Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:***

---

<sup>72</sup> Ley Federal del Trabajo, Art. 337.

***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; y***

***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.***

***Art. 339. En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio.***<sup>73</sup>

Los artículos anteriores mencionan la obligación que tiene el patrón de proporcionarles asistencia médica cuando exista alguna enfermedad con causa o no del trabajo y que además de ello, en caso de muerte éste será responsable de los gastos con respecto al sepelio.

Muchas veces la percepción que se tiene de dichos artículos parece ser incompleta pues no menciona otro tipo de circunstancias como lo son los accidentes de trabajo o maternidad aunque se tenga por entendido que lo que no sea

---

<sup>73</sup> Ley Federal del Trabajo, Art. 338 y 339.

contemplado dentro del título de trabajos especiales deberá estar integrado en la ley general.

Las obligaciones especiales de los trabajadores domésticos se encuentran contempladas en el artículo 340, el cual refiere:

***“Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:***

- I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto;***
- II. y II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.”<sup>74</sup>***

Parte de la problemática es que la exigencia del cumplimiento de dichas obligaciones termina siendo discriminatoria para el trabajador; muchas veces se presentan circunstancias en las que es el patrón quien agravia al trabajador y por la necesidad de mantener el empleo tienen que soportar este tipo de tratos y abusos.

En cuanto a la rescisión de la relación laboral, la ley federal del trabajo establece los siguientes artículos:

---

<sup>74</sup> Ley Federal del Trabajo, Art. 340.

***“Artículo 341.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.***

***Artículo 342.- El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.***

***Artículo 343.- El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.”<sup>75</sup>***

Cualquiera de las violaciones o el incumplimiento a las obligaciones especiales designadas para los trabajadores especiales serán causa de rescisión de la relación de trabajo así como el trabajador, también puede rescindir de la relación laboral simplemente dando aviso al patrón.

El patrón, en éste tipo de empleo tiene la facultad de terminar la relación laboral dentro de los treinta días siguientes sin responsabilidad y en cualquier momento pagando la indemnización correspondiente.

---

<sup>75</sup> Ley Federal del Trabajo, Art. 341, 342 y 343.

### 3.4. Código Fiscal de la Federación

El Código Fiscal de la Federación se encarga de determinar las contribuciones y obligaciones en relación a los impuestos, así como la aplicación de leyes con respecto a ellos.

En el párrafo inicial del artículo primero se menciona:

***“Las personas físicas y las morales, están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas. Las disposiciones de este Código se aplicarán en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de los que México sea parte. Sólo mediante ley podrá destinarse una contribución a un gasto público específico.”<sup>76</sup>***

El gasto público se entenderá por todo ese conjunto de gastos realizados por el estado, tanto en la adquisición ya sea de bienes o servicios, como en la prestación de subsidios y transferencias, mismo al que deben de contribuir personas físicas y morales.

En cuestiones de seguridad social, las contribuciones que se deben aportar son las aportaciones de seguridad social, las cuales se mencionan en el mismo Código, en el artículo segundo, fracción segunda.

---

<sup>76</sup> Código Fiscal de la Federación, art. 1.

***“Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.”<sup>77</sup>***

Las aportaciones de seguridad social son un tipo de contribuciones que tienen como finalidad garantizar el derecho a la salud, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para la colectividad mediante la aportación de cuotas para el Seguro Social a cargo de patrones y trabajadores, cuotas para el sistema de ahorro para el retiro a cargo de los patrones, entre otros.

#### **3.4.1 Ley del Impuesto Sobre la Renta**

Así mismo, es necesario hacer mención de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (ISR), ya que, a causa de la percepción salarial por parte de los trabajadores, éstos estarán obligados a la aportación o pago de dicho impuesto sobre las ganancias obtenidas.

***“Las personas físicas y las morales, están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:***

---

<sup>77</sup> Código Fiscal de la Federación, art. 2.

***I. Las residentes en México, respecto de todos sus ingresos cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.”<sup>78</sup>***

Se trata entonces, de un impuesto que grava los ingresos que modifiquen el patrimonio del contribuyente, provenientes de productos o rendimientos del capital, del trabajo o de la combinación de ambos.

### **3.5. Ley del Seguro Social**

La seguridad social refiere principalmente a lograr un ámbito de bienestar tanto individual como colectivo relacionado con la protección y cobertura de las necesidades socialmente reconocidas como la salud, vejez, maternidad o discapacidades.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, es el organismo encargado de brindar servicios de salud y seguridad social a la población que tenga incorporación al mismo, teniendo como misión la de otorgar a los trabajadores mexicanos y a sus familias la protección suficiente y oportuna ante contingencias como lo son enfermedades, invalidez, vejez e inclusive la muerte.

Es importante hacer mención sobre dicha ley, ya que dentro de ella se establecen diversas garantías protectoras así como los regímenes a los cuales

---

<sup>78</sup> Ley del ISR, Art. 1 fracción I.

tienen derecho los trabajadores domésticos y los seguros que incorporan cada uno de ellos.

El artículo 2 de la ley del seguro social menciona como objetivo que:

***“La seguridad social tiene por finalidad 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, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.”<sup>79</sup>***

La Ley del Seguro Social en su artículo sexto contempla dos regímenes de seguridad social: el obligatorio y el voluntario.

Las personas que cotizan para el régimen obligatorio trabajan para un patrón y éste mismo tiene la obligación de incorporarlos; en cambio, quienes cotizan para el régimen voluntario son personas que alguna vez fueron empleados y que por algún motivo dejaron de cotizar al IMSS, teniendo como característica que la cuota que ellos pagan es propia y que no tienen los mismos beneficios que el régimen obligatorio.

El artículo 11 de la Ley del Seguro Social refiere los seguros a los cuales tienen derecho los trabajadores incorporados a un régimen obligatorio:

---

<sup>79</sup> Ley del Seguro Social, Art. 2.

**“El régimen obligatorio comprende los seguros de:**

**1.- Riesgos de Trabajo;**

**2.- Enfermedades y Maternidad;**

**3.- Invalidez y vida;**

**4.- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;**

**5.- Guarderías y prestaciones sociales.”<sup>80</sup>**

Los seguros antes mencionados solo pueden beneficiar a los trabajadores que se encuentran incorporados dentro del régimen obligatorio, mismos que describe el artículo 12 de la misma ley en el cual se refieren como sujetos:

**1.- Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;**

**2.- Los socios de sociedades cooperativas, y**

---

<sup>80</sup> Ley del Seguro Social, Art. 11.

**3.- Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes.**

Por su parte, el párrafo primero del artículo 13 y la fracción II de la ley del seguro social mencionan que:

**“Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:**

**II. Los trabajadores domésticos.”<sup>81</sup>**

En gran parte de los casos se piensa que los trabajadores domésticos no tienen derecho a la seguridad social, lo cual es totalmente erróneo ya que se estarían agravando principalmente derechos como la salud, la vida, entre otros a los cuales todo trabajador y en general toda persona tiene derecho. Ha sido interpretado de manera equivocada el artículo y fracción anteriores y se piensa que por mencionar que “voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio” se incorporan a un régimen voluntario.

---

<sup>81</sup> Ley del Seguro Social, Art. 13 fracción II.

A lo que verdaderamente refiere dicho artículo es que la Ley del seguro social no contempla a los trabajadores domésticos como sujetos obligatorios de afiliación sino que, su incorporación es optativa para el patrón y si ello sucede, podrán ser incorporados al régimen obligatorio.

Esto genera que gran parte, sino es que la mayoría de trabajadores domésticos se encuentren totalmente inconformes pues muchos de ellos no son incorporados ni reciben ningún apoyo en cuestiones de enfermedades o accidentes de trabajo, así como en cuanto a maternidad y otras situaciones que es necesario prever, ya que la ley no obliga al patrón a incorporarlos a la seguridad social.

La seguridad social de dichos trabajadores se ve afectada y limitada siendo un derecho que cualquier trabajador debería de tener e inclusive; aun siendo incorporados voluntariamente al régimen obligatorio éstos no podrán gozar de todos los beneficios. Todo trabajador debe ser incorporado al régimen obligatorio, ya que es una disposición constitucional que no establece restricción alguna.

El artículo 222 de la ley del seguro social en su primer párrafo hace referencia a la incorporación voluntaria al régimen obligatorio mencionando lo siguiente:

***“La incorporación voluntaria de los sujetos a que se refiere el presente capítulo, se realizará por convenio...”<sup>82</sup>***

---

<sup>82</sup> Ley del Seguro Social, Art. 222.

El convenio será aquella Solicitud que presente él como patrón y persona física para la inscripción voluntaria al seguro social del trabajador que le presta servicios de aseo o asistencia, propios o inherentes al hogar, pero muchas veces éste no se realiza por supuestas cuestiones económicas, situación que vuelvo a reiterar, debería ser obligatoria y no opcional para el patrón.

El argumento de diversos patrones con el que se oponen a incorporar a sus trabajadores domésticos al IMSS, es que no tienen la solvencia económica para cubrir dichas cuotas pero es importante señalar, que quienes tienen trabajadores domésticos a su cargo no son familias u hogares con una clase media o baja sino alta. Entonces, como la ley no los obliga, los patrones evaden el cumplimiento de éste derecho en favor de sus trabajadores.

Dentro del artículo 222 fracción segunda, inciso B menciona:

***“II. El esquema de aseguramiento, para los sujetos que señala este capítulo, comprende:***

***b) Para los sujetos a que se refiere la fracción II del artículo 13 de esta Ley, las prestaciones en especie de los seguros de riesgos de trabajo y de enfermedades y maternidad y las correspondientes de***

***los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en los términos de los capítulos respectivos.”<sup>83</sup>***

Éste inciso nos remite al artículo 13 fracción II de la misma ley, el cual refiere a que los trabajadores domésticos serán sujetos de incorporación voluntaria al régimen obligatorio mencionando también, los seguros que comprende serán: riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro y cesantía en edad avanzada y vejez.

Cabe mencionar que también existen algunos impedimentos para incorporar a los trabajadores domésticos y el Instituto Mexicano del Seguro Social menciona al respecto:

***“No podrás asegurar a tu trabajador doméstico si este presenta:***

- ***Alguna enfermedad preexistente, tales como: tumores malignos; enfermedades crónico degenerativas como: complicaciones tardías de la diabetes mellitus; enfermedades por atesoramiento (enfermedad de gaucher); enfermedades crónicas del hígado; insuficiencia renal crónica; valvulopatías cardíacas; insuficiencia cardíaca; secuelas de cardiopatía isquémica (arritmia, ángor o infarto del miocardio); enfermedad pulmonar obstructiva crónica con insuficiencia respiratoria, entre otras, y***

---

<sup>83</sup> Ley del Seguro Social, Art. 222 fracción II, inciso B.

- ***Enfermedades sistémicas 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).<sup>84</sup>***

La incorporación del trabajador o trabajadora domésticos tiene cobertura de un año y los beneficios de los servicios médicos para el trabajador y sus beneficiarios iniciaran a partir del mes siguiente a su ingreso.

Considerando todo esto, se puede precisar que de alguna forma sigue limitándose el derecho a la seguridad social, porque como lo menciona el artículo 222 fracción II inciso B, comprende únicamente algunos seguros dejando de lado el seguro que corresponde a guarderías y prestaciones sociales.

Muchas veces, el motivo de que el aseguramiento de los trabajadores domésticos no tenga cobertura con respecto de las guarderías se da a causa de que éstos trabajadores en ocasiones habitan dentro de la casa del patrón y por lo tanto no surge la necesidad de proporcionar ese seguro sin embargo, a otra parte de estos trabajadores no se les permite habitar en la misma casa y tienen que ver la forma de cuidar a sus hijos mientras trabajan.

---

<sup>84</sup><http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02030a>

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **LA INESTABILIDAD DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA**

#### **4.1. Planteamiento del problema**

El mundo laboral ha evolucionado y con él, las formas en que se presentan las relaciones de trabajo, por lo cual las normas en materia laboral no siempre resultan del todo eficaces. Es por eso que surge la designación de un título a cargo de los trabajos especiales dentro de la ley federal del trabajo el cual obedece a que los mismos son objeto de una regulación específica, pero que se deben analizar como parte del conjunto de normas legales constitucionales y vigentes en materia laboral.

Los trabajadores domésticos son aquellas personas dedicadas a realizar servicios de aseo, asistencia y demás inherentes al hogar o familia y actualmente, la existencia de diversos problemas tanto sociales, económicos y culturales así como deficiencias legales han contribuido de manera notable al desarrollo de dichos trabajadores dentro y fuera de su ámbito laboral.

El sector que integran los trabajadores domésticos se ve afectado por diversas problemáticas que influyen en la elección de dicho empleo así como otras que surgen en el ejercicio de este e inclusive al término del mismo.

Muchos de estos trabajadores que en su mayoría son mujeres, han considerado al trabajo doméstico como una actividad degradante, dado que se

derivan de él diversas circunstancias que afectan su integridad tanto física como mental y así mismo, su desempeño se ve ampliamente diferenciado de otro tipo de trabajos a pesar de ser regulado al igual que estos.

Dichos trabajadores se caracterizan principalmente por los problemas sociales que a ellos atañen como lo es el analfabetismo, el convivir dentro de un núcleo familiar disfuncional, la carencia de una formación educativa y problemas económicos.

La cuestión del analfabetismo, la escasa formación educativa y economía baja en conjunto, son los principales factores que integran la vida de un trabajador o trabajadora doméstica y que a causa de los mismos lo único que les queda por hacer para ganarse la vida es el realizar actividades básicas del hogar y familia que cualquiera puede realizar aunque en este caso, son desempeñadas para aquellas personas que no tienen el tiempo de realizarlas y además de ello, durante el desempeño de sus actividades suelen ser víctimas de discriminación, ya sea por su edad, color de piel, género, etnia e inclusive religión así como abusos por parte de los mismos empleadores y violencia tanto física como psicológica por lo cual hace falta dignificar este empleo.

Ahora bien, dentro de la legislación mexicana, la ley federal del trabajo en el capítulo XIII destinado a estos trabajadores se pueden encontrar diversas deficiencias las cuales propician que no se le dé la importancia necesaria a estos trabajadores.

Surge como problema la inestabilidad del trabajo doméstico en el momento en el cual se piensa que por ser un conjunto de actividades que cualquier persona puede desempeñar, no merece tener la importancia de otro tipo de empleos pero nosotros mismos, no consideramos que esas actividades por algún motivo no podemos desempeñarlas y que gracias a estos trabajadores se llevan a cabo y podemos disponer de nuestro tiempo.

En cuanto a este punto, es necesario que la ley sea lo más clara posible para evitar la ineficacia de la misma en cuanto a su aplicación así como a los derechos que se les atribuyen a estos trabajadores porque así como todo trabajador, estos tienen derecho a una retribución proporcional, a la seguridad social y a diversas prestaciones que en la mayoría de los casos ellos no disfrutaban de estos.

#### **4.2. Exposición de casos prácticos**

Para ejemplificar de una mejor manera la situación de los trabajadores domésticos, me di a la tarea de realizar algunas entrevistas con la finalidad de mostrar la problemática con la que llevan a cabo su trabajo así como cuales son los beneficios de los que gozan y el conocimiento que tienen con respecto a los derechos que les ofrece la ley.

***“Lunes 9 de abril de 2018.***

***Nombre del entrevistado: Irma Valdés***

***Edad: 42 años***

***Zona de trabajo: Toluca, Edo. México.***

1. *¿Qué es un trabajador doméstico? Es un colaborador en las actividades a realizar en alguna casa u oficina.*
2. *¿Cuánto tiempo lleva trabajando como empleada doméstica? 13 años.*
3. *¿Ha sido víctima de algún tipo de discriminación? No.*
4. *Cuando usted es contratada por su patrón, ¿Él le menciona las actividades específicas que va a desarrollar? A veces.*
5. *¿Su patrón le menciona que además de su salario gozaría de otro tipo de prestaciones como lo son vacaciones, seguridad social, etc.?No, algunas de nosotras no contamos con algún tipo de prestación ya que según no firmamos ningún contrato.*
6. *Cuando tiene problemas de salud, ¿Es su patrón quien se hace cargo de su sanación o recibe apoyo económico para la misma? No.*
7. *¿Conoce los derechos que la ley otorga a los trabajadores domésticos? No.*
8. *¿Sabe usted de la existencia de instituciones que asesoran a todo trabajador para hacerle conocer y exigir sus derechos? No, solo derechos humanos.*
9. *En caso de ser así, ¿Acudiría a alguna para así exigir sus derechos a su patrón? Si.*
10. *¿Su salario suele ser remunerador? Algunas veces.*
11. *¿Cuánto es lo mínimo y lo máximo que ha recibido como retribución? Lo mínimo que he recibido son \$90 por día y máximo \$300, pero hay que descontar los pasajes porque varían y dependen del lugar del que vengamos.*
12. *¿Cuál cree que es el mayor problema de un trabajador doméstico en el desempeño de su trabajo? Que no nos dan las prestaciones a las que creo que teneos derecho.”*

Con base a las preguntas anteriores, es notorio que mi entrevistada, no sabe lo que es un trabajador doméstico y de la misma manera, no tiene conocimiento de sus derechos ni de las instituciones por medio de las cuales, los podría hacer exigir y también cabe recalcar la falta de seguridad social y de la creencia que tiene de que por no haber firmado un contrato de trabajo, no es sujeto de ningún otro tipo de prestación más que de su salario.

***“Miércoles 11 de abril de 2018.***

***Nombre del entrevistado: Ana Díaz.***

***Edad: 39 años.***

***Zona de trabajo: Metepec, Edo. México.***

- 1. ¿Qué es un trabajador doméstico? Pues la persona que hace el aseo de la casa, que quede todo limpio y en orden.***
- 2. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando como empleada doméstica? 10 años aproximadamente.***
- 3. ¿Ha sido víctima de algún tipo de discriminación? Si, Uno de mis patrones no se portaba bien conmigo, me hablaba con groserías y se burlaba de mí por mi color de piel y también me humillaba.***
- 4. Cuando usted es contratada por su patrón, ¿Él le menciona las actividades específicas que va a desarrollar? Si claro que sí, me dice que es lo que tengo que hacer sobre todo en la lavada de ropa, planchado y comida.***
- 5. ¿Su patrón le menciona que además de su salario gozaría de otro tipo de prestaciones como lo son vacaciones, seguridad***

*social, etc.? Bueno en eso casi nadie, solo tuve una patrona que me daba vacaciones, aguinaldo, prestaciones y sobre todo si me enfermaba me llevaba con doctor particular, fue la única que me dio esos derechos.*

- 6. Cuándo tiene problemas de salud, ¿Es su patrón quien se hace cargo de su sanación o recibe apoyo económico para la misma? Pues como te digo solo tuve una patrona, así que me daba médico particular los demás no, para ellos no era más que la señora del aseo.*
- 7. ¿Conoce los derechos que la ley otorga a los trabajadores domésticos? No, no sé cuáles son.*
- 8. ¿Sabe usted de la existencia de instituciones que asesoran a todo trabajador para hacerle conocer y exigir sus derechos? No lo sé.*
- 9. En caso de ser así, ¿Acudiría a alguna para así exigir sus derechos a su patrón? No pero ahora que me dices si iría cuando sea necesario.*
- 10. ¿Su salario suele ser remunerador? No.*
- 11. ¿Cuánto es lo mínimo y lo máximo que ha recibido como retribución? Por día son 150 y quincenal 1500 ese es el pago pero a veces me daban 100 por día. En algunas ocasiones no me pagaron un mes justificando que lo que me daban era solo una gratificación y que por no haber contrato no debía tener un salario.*
- 12. ¿Cuál cree que es el mayor problema de un trabajador doméstico en el desempeño de su trabajo? Que nos pagan muy poco y se hace mucho porque un trabajo doméstico es algo costoso lleva tiempo y paciencia.”*

La segunda entrevistada a diferencia de la primera, si ha sufrido diversas formas de discriminación y de la misma forma, no tiene idea de los derechos que la protegen ni de las instituciones mediante las cuales puede hacerlos cumplir considerando también que su salario ha sido bastante bajo y no ha habido un gran aumento además de mencionarle que el pago que recibía era únicamente una gratificación.

***“Miércoles 11 de abril de 2018.***

***Nombre del entrevistado: Magda Arreola.***

***Edad: 57 años.***

***Zona de trabajo: Metepec, Edo. México.***

- 1. ¿Qué es un trabajador doméstico? Ser trabajador domestico significa ganarse la vida día a día, sin pena de nada pues un trabajo honrado.***
- 2. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando como empleada doméstica? 21 años aproximadamente.***
- 3. ¿Ha sido víctima de algún tipo de discriminación? Si pues muchas veces los patrones piensan que con que uno trabaja en el servicio doméstico nos pueden tratar como ellos quieren pero por la necesidad uno tiene que aguantar muchas humillaciones y abusos de ellos.***
- 4. Cuando usted es contratada por su patrón, ¿Él le menciona las actividades específicas que va a desarrollar? Si pero al último uno termina haciendo cosas que a uno no le informaron a la hora de contratar y siempre dan más trabajo del que dijeron.***

5. *¿Su patrón le menciona que además de su salario gozaría de otro tipo de prestaciones como lo son vacaciones, seguridad social, etc.? No, únicamente el salario pues hay veces que uno pide otra cosa pero luego responden mal y dicen que estamos ganando más de un sueldo mínimo y pues ya uno no dice nada.*
6. *Cuando tiene problemas de salud, ¿Es su patrón quien se hace cargo de su sanación o recibe apoyo económico para la misma? No, nunca.*
7. *¿Conoce los derechos que la ley otorga a los trabajadores domésticos? No, apenas se están dando a conocer.*
8. *¿Sabe usted de la existencia de instituciones que asesoran a todo trabajador para hacerle conocer y exigir sus derechos? La verdad se que existe conciliación pero no sé si ahí ayuden al trabajo doméstico o solo sea para los trabajadores de fábricas.*
9. *En caso de ser así, ¿Acudiría a alguna para así exigir sus derechos a su patrón? Me gustaría pero se dice que luego “boletinan” a uno y ya no consigue uno trabajo y la verdad me da miedo.*
10. *¿Su salario suele ser remunerador? No me pagan un salario, me dan una gratificación.*
11. *¿Cuánto es lo mínimo y lo máximo que ha recibido como retribución? Por día son 100 o 120 por mucho lo que me han pagado porque no tengo un salario y me dan dinero solo como gratificación.*
12. *¿Cuál cree que es el mayor problema de un trabajador doméstico en el desempeño de su trabajo? Que siempre contratan a uno con mentiras porque siempre dicen va hacer*

***esto y esto y termina haciendo uno muchas otras cosas más y los abusos o discriminación.”***

La última entrevistada muestra diversas deficiencias y problemáticas que existen con respecto del trabajo doméstico. También menciona la palabra “boletinar” con la cual refiere a que muchas veces cuando hablan o quieren exigir sus derechos las exhiben como trabajadoras no gratas o que incurrieron en alguna falta o delito y eso ocasiona que sea complicado que las vuelvan a contratar.

El que no le especifiquen las tareas que va a desempeñar o que lo hagan y después agreguen más trabajo es un problema, ya que trabajan más de lo que les pagan y a causa de los abusos, discriminación y humillaciones que ha sufrido ella ha desarrollado un miedo a pedir las prestaciones que le corresponden como vacaciones, aguinaldo, días de descanso y también seguridad social.

En comparación de estas tres personas; solo una de ellas no ha sido víctima de discriminación o de algún abuso sin embargo, comparten el desconocimiento de sus derechos, de instituciones que las protejan, de seguridad social y de un salario poco remunerador y muchas veces otorgado por el patrón, más bien como un tipo de gratificación y a pesar de que la ley determina que deben gozar de diversas prestaciones, no es así y se mantienen en conformidad con que les digan que su salario es arriba del mínimo aunque eso, no significa que sea suficiente.

### 4.3. Opinión de Tratadistas

En cuanto al trabajo doméstico, el Licenciado Edgar Nájera Vallejo, Secretario de Acuerdos y Asesor, dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje menciona lo siguiente:

***“Dicho tema contempla diversas situaciones tanto sociales, como políticas y económicas; la ley federal del trabajo me parece una ley un tanto anticuada u obsoleta, ya que primeramente al ser creada la ley de 1931 y posteriormente reformada dando lugar a la ley federal del trabajo de 1970 se percibe que estamos utilizando una ley que era aplicada hace casi 48 años por lo cual opino que debería ser actualizada.***

***Con respecto de los trabajos especiales en cuanto a los trabajadores domésticos, muchas veces se considera en mayoría un trabajo que únicamente las mujeres desempeñan ya sea por no tener posibilidades económicas, acceso a la educación y muchas veces por una figura masculina que definía que las mujeres eran las encargadas de llevar el mantenimiento de una casa. Es importante contar con una ley que se adapte a las necesidades actuales de dichos trabajadores y que deje de tenerse como estereotipo el hecho de que únicamente son mujeres quienes desempeñan dichas labores.”***

Por su parte, el Licenciado en Derecho Víctor Contreras describe:

***“Es necesario reformar diversos artículos que no cumplen con las necesidades de estos trabajadores en la actualidad, ya que la ley no suele ser muy clara en lo que se pretende decir; muchas veces lo que el legislador plasma no es lo mismo que la sociedad entiende ya que se puede interpretar de diversas maneras, por lo que es necesario ser específicos en ese aspecto para no incurrir en deficiencias al momento de querer hacerla cumplir.*”**

***Con respecto de los trabajadores domésticos, desde el principio quedó en la informalidad lo cual ha tenido como consecuencia bajas retribuciones, abusos e incluso jornadas exhaustivas así como maltrato y discriminación por parte de los patrones para con sus empleados que en la mayoría de los casos son mujeres.”***

#### **4.4. Marco Comparativo**

##### **4.4.1. El Salvador**

Las relaciones obrero-patronales en El Salvador son reguladas por el Código de Trabajo, el cual dentro de su articulado contiene un título llamado “Del Trabajo sujeto a regímenes especiales”, mismo que regula el trabajo doméstico.

El artículo 76 de dicho código menciona:

***“El contrato de trabajo para servicio doméstico puede celebrarse verbalmente. Si así fuere, el patrono estará obligado a extender, cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común y firmado por aquél, en la cual se exprese: el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicio, el salario percibido en el último mes y el lugar y fecha de expedición del documento.”<sup>85</sup>***

En México, la relación de trabajo que surge entre el trabajador doméstico y su patrón se ve existente por el simple acuerdo de las partes y la misma se puede perfeccionar con la creación de un contrato, motivo por el cual existen diversas carencias dentro de la relación obrero-patronal. Sin embargo, cuando en El Salvador se celebra dicha relación laboral de manera verbal, el patrón está obligado a otorgar y firmar una constancia mensual a petición del trabajador en la cual se establezca el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicio, el salario que percibe el trabajador y el lugar y fecha de expedición del documento.

El artículo 77 del mismo código presenta una definición con respecto del trabajador doméstico la cual describe:

***“Trabajadores del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y continua a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.***

---

<sup>85</sup> Código de Trabajo del Salvador, Art. 76.

***La prestación esporádica de servicios de índole distinta a la expresada en el inciso anterior, no será suficiente para que el trabajador deje de ser considerado como doméstico.***

***No se consideran trabajadores del servicio doméstico y estarán sometidos a las normas generales de este Código, los que se dediquen a esas labores en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables.”<sup>86</sup>***

En comparación con la legislación en México; el artículo 331 de la Ley federal del Trabajo precisa una definición diferente de lo que es el trabajador doméstico en la cual precisa o que los Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia y en el Código de Trabajo del Salvador además de precisar esto, se menciona que dicha actividad laboral es de forma habitual y continua además de que no hay lucro o negocio para el patrón considerando que, no se menciona en ninguna legislación que el lugar de trabajo sea ajeno al trabajador y que a cambio de la prestación de servicios se reciba una retribución.

El Salvador contempla dentro del mismo artículo quienes son las personas que no podrán ser consideradas como trabajadores domésticos a comparación de que en la legislación laboral mexicana se designa el artículo 332.

El artículo 79 del Código de trabajo del Salvador cita:

---

<sup>86</sup> Código de Trabajo del Salvador, Art. 77.

***“El patrono podrá exigir al trabajador antes de iniciar las labores, y cuando lo considere necesario, salvo lo dispuesto en el ordinal 14 del artículo 30, los comprobantes relativos a su buena salud y la presentación de su respectivo Documento Único de Identidad, cuando la persona esté obligado a tenerlo.”<sup>87</sup>***

En cuanto a seguridad social, este artículo del Código del Trabajo del Salvador, no contempla ningún beneficio y menciona en el artículo anterior, que el patrón tiene la facultad de exigir un comprobante de buena salud al trabajador doméstico sin embargo, dentro de la legislación mexicana en materia laboral se describe en el artículo 338 y 339 que el patrón deberá proporcionarle desde un salario cuando la enfermedad no sea con motivo de trabajo hasta asistencia médica así como sufragar los gastos de sepelio en caso de muerte.

El artículo 80 de la legislación en materia laboral del Salvador menciona:

***“El trabajador del servicio doméstico no está sujeto a horario, pero gozará de un descanso mínimo de doce horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas y continuas, y las otras dos deberán destinarse para las comidas, y además de un día de descanso remunerado cada semana acumulables hasta el número de tres días. Se entiende que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual, tienen incorporado en éste, el pago correspondiente a los días de descanso.”<sup>88</sup>***

---

<sup>87</sup> Código de Trabajo del Salvador, Art. 79.

<sup>88</sup> Código de Trabajo del Salvador, Art. 80.

A diferencia de lo que establece el artículo anterior, en México la ley federal del trabajo menciona en su artículo 336 que los trabajadores domésticos gozaran de descanso semanal de día y medio ininterrumpido y que los medios días pueden acumularse además de que en el artículo 333 se establece que el descanso nocturno de los trabajadores domésticos deberá ser de nueve horas y de tres horas en un horario matutino y vespertino. En cuanto a proporción, es el mismo tiempo de descanso pero repartido de diferente forma.

El artículo 83 en materia de trabajo de la legislación del Salvador, describe formas especiales para la terminación del contrato laboral las cuales son:

***“a) Adolecer el trabajador de enfermedades infectocontagiosas, a menos que las hubiere adquirido en el lugar donde presta sus servicios, en cuyo caso procederá la suspensión del contrato;***

***b) Tener el trabajador vicios o malos hábitos que pongan en peligro o perjudiquen el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar;***

***c) Por cometer el trabajador actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes u otras personas que habiten permanentemente en el hogar.”<sup>89</sup>***

---

<sup>89</sup> Código de Trabajo del Salvador, Art. 83.

Menciona el inciso a) que una causa de terminación será el que el trabajador tenga enfermedades contagiosas que no hubiese adquirido en el lugar donde presta sus servicios, motivo por el cual debe presentarse el comprobante de buena salud; así mismo también será causa de despido el que el trabajador tenga vicios, malos hábitos o el cometer actos graves de infidelidad o subordinación contra el patrón y/o su familia.

Con respecto de la legislación laboral mexicana, no se mencionan causas “especiales” de terminación de la relación laboral pero el patrón puede rescindir de la misma se dará cuando en un periodo de treinta días sin responsabilidad, ni necesidad de mencionar una causa pagando la indemnización correspondiente.

#### **4.4.2. Guatemala**

La legislación que regula las relaciones de trabajo en Guatemala es el Código de Trabajo, dentro del cual, el título cuarto es designado a los regímenes especiales mismo que regula a los trabajadores domésticos.

El artículo 161 menciona:

***“Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un***

***hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.”<sup>90</sup>***

Como características principales de este tipo de trabajadores, esta definición menciona la continuidad de realizar labores de aseo, asistencia y demás actividades propias de un hogar; así mismo, no implican un lucro, ganancia o negocio para el patrón.

Con respecto de la legislación mexicana no cambia mucho la definición pero ambas descuidan la mención de una retribución a cambio de la prestación de servicios y que el empleo se desempeñe en un lugar ajeno al trabajador.

El artículo 162 describe:

***“Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.”<sup>91</sup>***

La retribución que recibirán estos trabajadores se integra además del pago en dinero, de habitación y manutención y en México, se diferencia en que los trabajadores reciben alimentos y que esto será equivalente al 50% del salario pagado en efectivo.

---

<sup>90</sup> Código de Trabajo de Guatemala, Art. 161.

<sup>91</sup> Código de Trabajo de Guatemala, Art. 162.

El artículo 163 menciona:

***“El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita.”<sup>92</sup>***

En México no existe ninguna disposición que precise la necesidad de presentar un certificado de buena salud. Con respecto a la jornada de trabajo, el código del trabajo de Guatemala menciona:

***“Artículo 164. El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127.***

***Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:***

***a) deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y***

---

<sup>92</sup> Código de Trabajo de Guatemala, Art. 163.

***b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.”<sup>93</sup>***

Menciona dicho artículo que al trabajador doméstico no le serán aplicables los artículos 126 y 127 referentes al día de descanso semanal y días de descanso obligatorios pero que tendrá ciertos beneficios, los cuales son mencionados en el inciso a) y b) y a diferencia, en México el descanso deberá ser de 12 horas; 9 horas nocturnas y 3 matutinas y vespertinas mientras habiten en la casa de su patrón y finalmente con respecto de Riesgos de trabajo, solo se menciona lo referente a enfermedades en el artículo 165 dentro del cual el patrón está obligado a proporcionar asistencia médica.

Además del mutuo acuerdo de las partes, el artículo 166 menciona sobre la recisión de la relación laboral:

***“Son también justas causas para que el patrono ponga término al contrato, sin responsabilidad de su parte, la falta de respeto o el maltrato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan sus servicios y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones.”<sup>94</sup>***

---

<sup>93</sup> Código de Trabajo de Guatemala, Art. 164.

<sup>94</sup> Código de Trabajo de Guatemala, Art. 166.

Serán justas causas para rescindir el contrato sin responsabilidad las faltas de respeto, maltrato notorio del trabajador para las personas que habitan dentro de la casa en la que presta muchos servicios pero en muchas ocasiones, se da el maltrato por parte del patrón o los habitantes por lo que en México, también se menciona que deberán guardar consideración y abstenerse de cualquier maltrato al trabajador.

#### **4.4.3. Bolivia**

En Bolivia, el trabajo doméstico se ve regulado por “La ley de regulación del trabajo asalariado del hogar”, el cual define el trabajo asalariado del hogar de la siguiente manera:

***“Artículo 1. Trabajo asalariado del hogar, es aquel que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo.***

***Están considerados en este sector, los(as) que realizan trabajos de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar.***

***No se considera trabajo asalariado del hogar, el desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares.”<sup>95</sup>***

En comparativa con la legislación mexicana, el trabajo doméstico es definido de diferente forma así como conceptualizado como “trabajo asalariado del hogar”; es necesario señalar que en México, no se menciona nada referente a los trabajos de cocina, limpieza, cuidado de niños, etc. aunque muchos de estos se encuentran de cierta manera implícitos.

El artículo 11 de la misma ley menciona con respecto de las jornadas laborales:

***“El trabajo asalariado del hogar, está sujeto a la siguiente jornada de trabajo:***

***Diez horas de trabajo efectivo para los(as) que habitan en el hogar donde prestan sus servicios, ocho horas diarias de trabajo efectivo para los(as) que no habitan en el lugar donde prestan su servicio.***

---

<sup>95</sup> Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar de Bolivia, Art. 1.

***El tiempo destinado a la alimentación, no se computará en la jornada laboral; la jornada laboral de menores de edad, está regulada por el Código Niño, Niña y Adolescente.***<sup>96</sup>

Dicho artículo especifica las jornadas laborales que corresponderán tanto a los empleados que habitan en el lugar en el que prestan sus servicios así como la jornada que pertenecerá a los que no habitan en el lugar donde prestan sus servicios sin incluir el tiempo destinado para la alimentación; y todo lo correspondiente al trabajo de menores será regulado por el código niño, niña, adolescente. En México, la legislación en materia no especifica a quien corresponderá cada jornada pues se tiene por entendido que será la misma para ambos trabajadores.

En cuanto al salario que dichos trabajadores deberán percibir se describe:

***“Artículo 14. El trabajo asalariado del hogar, será remunerado mensualmente en moneda de curso legal, quedando prohibido el pago fraccionado y en especie, con un salario no inferior al mínimo nacional, cuando se trate de jornada laboral completa.***

***El trabajo por medio tiempo, será cubierto con la mitad del salario mínimo nacional. Los trabajos por labor específica, ciertas horas de trabajo o algunos días de la semana, deben tomar como referencia de***

---

<sup>96</sup> Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar de Bolivia, Art. 11.

***factor de cálculo, el salario mínimo nacional, dividido por las horas trabajadas.***

***Podrá pactarse legalmente, salarios superiores al salario mínimo nacional. Las horas extraordinarias, serán remuneradas de acuerdo a la Ley General del Trabajo.”<sup>97</sup>***

En Bolivia, la ley es clara estableciendo en este artículo el modo y forma de pago de dichos trabajadores así como que el monto será el salario mínimo por lo menos siendo posible el pactar salarios superiores; en México, se determina en el artículo 335 de la ley federal del trabajo que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos será la encargada de establecer el salario correspondiente para este sector de trabajadores pero hasta el momento, la comisión no ha dictado nada al respecto.

Las obligaciones del empleador las contempla el artículo 21 el cual refiere:

***“Son obligaciones del empleador:***

***a) Brindar a los(as) trabajadores(as) asalariados(as) del hogar, un trato considerado, respetuoso, acorde a la dignidad humana, absteniéndose de maltratos físicos o de palabra.***

---

<sup>97</sup> Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar de Bolivia, Art. 14.

***b) Proporcionar a los(as) trabajadores(as) que habitan en el hogar donde prestan el servicio, una habitación adecuada e higiénica; con acceso a baño y ducha para el aseo personal; la misma alimentación que consume el empleador; adoptar medidas necesarias para precautelar la vida y salud del(a) trabajador(a).***

***c) Otorgar permiso y facilitar estudios en escuelas, instrucción básica, técnica o profesional, en horarios que no interfieran con la jornada laboral, previo acuerdo de partes;***

***d) En casos de enfermedad, accidente o maternidad, se deberá proporcionar los primeros auxilios y traslado inmediato por cuenta del empleador al Centro de Salud, si el (la) trabajador(a) no estuviere asegurado a la Caja Nacional de Salud, el empleador, cubrirá los gastos que demande la atención médica;***

***e) Otorgar certificado de trabajo a la conclusión de la relación laboral;***

***f) Otorgar el descanso pre y post natal de 45 días antes y 45 días después del parto;***

***g) Respetar la identidad cultural de los(as) trabajadores(as).<sup>98</sup>***

Las obligaciones del patrón en la legislación de Bolivia son más específicas y claras que en México; inclusive al analizar cada inciso se puede comparar con el artículo 337 de la ley federal del trabajo, que en Bolivia los trabajadores domésticos tienen más beneficios.

Dentro de las obligaciones de los trabajadores se encuentran en el artículo 22:

***“Son obligaciones de los(as) trabajadores(as) asalariados(as) del hogar:***

***a) Guardar el debido respeto y consideración al empleador, su familia y personas que eventualmente concurran al hogar donde prestan sus servicios.***

***b) Cuidar diligentemente los muebles, enseres y menajes que estén bajo su responsabilidad.***

---

<sup>98</sup> Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar de Bolivia, Art. 21.

***c) Cumplir con responsabilidad las tareas encomendadas y con el contrato de trabajo.***

***d) Facilitar al empleador, sus documentos personales a objeto de su afiliación al Seguro Social.***

***e) Comunicar al empleador cualquier dolencia o malestar en su salud, a efectos de su atención médica oportuna. “<sup>99</sup>***

Las obligaciones del trabajador se reducen al cuidado de la casa u hogar en el que prestan sus servicios así como al respeto y consideración con cada integrante de la familia y se menciona, que deberán dar aviso de cualquier malestar así como el deber proporcionar todos los documentos que sean necesarios al patrón para objeto de su afiliación al Seguro Social.

#### **4.5. La inestabilidad del trabajo doméstico en la legislación mexicana.**

Ya establecida la problemática que presenta dicho sector de trabajadores, quiero centrar mi propuesta de reforma a los artículos 335 y 338 dentro del capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>99</sup> Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar de Bolivia, Art. 22.

Independientemente de que la Ley Federal del Trabajo en su apartado general menciona que el salario es una retribución a la que todo trabajador tiene Derecho es motivo de controversia en muchas ocasiones por ser bastante bajo, variable y en ocasiones por ser considerado inexistente pues pasa a otorgarse una “gratificación” en vez de éste a pesar de que inclusive, se menciona que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos establecerá el salario que dichos trabajadores recibirán; motivo por el cual, la siguiente reforma refiere al artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo, el cual menciona actualmente lo siguiente:

***“Artículo 335.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.”***

La siguiente propuesta va aunada a reformar dicho puesto que, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos no menciona nada al respecto del salario profesional que deberán percibir dichos trabajadores en la tabla de salarios mínimos, por lo que para cumplir con ello deberá quedar de esta manera:

***“Artículo 335.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores. En caso de que la Comisión no lo fije, tendrá como obligación, a solicitud del mismo trabajador, revisar y cambiar el salario que le fuese otorgado, atendiendo a las condiciones específicas dentro de las cuales se desempeña dicho trabajo. ”***

A pesar de que no se especifique en la tabla de salarios mínimos el salario que éstos trabajadores deben de recibir no se les excluye, pues se les otorga el salario mínimo general, sin embargo, el salario mínimo general no cubre las necesidades principales de estos trabajadores, considerando que en la mayoría de los casos, su jornada laboral extiende las 8 horas que se deben trabajar por ley, ejercen actividades variadas, mismas que muchas veces no les habían sido otorgadas en un principio, falta de seguridad social, discriminación, etc.; motivo por el cual, con la reforma anterior, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos se verá mucho más comprometida con estos trabajadores, atendiendo a la naturaleza de los mismos.

Es necesario que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos intervenga de manera “especial” pues existen variaciones, salarios bajos, inestabilidad e inclusive “gratificaciones”, al no fijar dentro de la Tabla de Salarios Mínimos una cantidad destinada a dichos trabajadores.

Ahora bien, en materia de seguridad existe una problemática, pues la misma, no es otorgada a los trabajadores a pesar de tener derecho a ésta ya que el patrón, al no verse obligado a otorgarla, evita dicha responsabilidad motivo por el cual, es necesario reformar el artículo 338 que menciona:

***“Artículo 338.- Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, 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; y 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.”***

Dicho artículo, subsana la ausencia de que los trabajadores domésticos no siempre cuenten con una incorporación al Seguro Social, sin embargo, se descuida la atención a riesgos de trabajo puesto que, en su fracción primera, menciona que únicamente se obliga a los patrones a sufragar dichos gastos cuando se tenga una enfermedad “que no sea de trabajo”.

La seguridad social para estos trabajadores, continúa estando limitada por lo que es necesario hacer una reforma al artículo anterior para que quede de la siguiente manera:

***“Artículo 338.- Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, el patrón tendrá un plazo perentorio de 5 días, para incorporar a sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social, bajo pena de hacerse acreedor a una multa en caso de omisión.”***

De este modo, la ley contemplara que los trabajadores domésticos tienen Derecho a la seguridad social, otorgándoles todos los beneficios que integran a ésta como los son enfermedades y accidentes de trabajo, así como maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez señalando que, tendrían derecho a todas las prestaciones obrero-patronales que otorga la ley caso contrario, si continuaran en una incorporación voluntaria al régimen obligatorio.

Posteriormente, al efectuarse dicha reforma, también sería necesario realizar las modificaciones o adhesiones correspondientes al Código Fiscal ya que, el incorporar a los trabajadores a un régimen de seguridad social le confiere al patrón, el pago de determinadas contribuciones como lo son las aportaciones de seguridad social y del mismo modo, a la Ley del Seguro Social con el objeto de, garantizar al trabajador su derecho a la salud, asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como una pensión otorgada por el Estado y bajo el cumplimiento de determinados requisitos, proporcionándole a los trabajadores una mayor estabilidad laboral.

La reforma a los artículos anteriormente mencionados es con el fin de formalizar totalmente a dicho sector de trabajadores y la dignificación y desarrollo de sus actividades, permitiendo mejores condiciones de vida y beneficios para los mismos, como lo son, el contar con todas las prestaciones que la ley otorga, así como la protección a su salud y vida dentro del ámbito laboral en el que se desarrollan evitando enfermedades y accidentes de trabajo y de igual forma, la percepción de un salario que sea asegurado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** El trabajo doméstico tiene su origen principalmente en la necesidad de las personas, ya que inicialmente, si éstas se desarrollaban en situaciones de pobreza extrema, analfabetismo, migración, entre otros, el realizar labores domésticas eran las únicas actividades por medio de las cuales podían obtener una remuneración.

**SEGUNDA:** La naturaleza jurídica del mismo trabajo se encuentra en la rama del Derecho Social dentro de la materia Laboral o del Trabajo y surge derivada de los trabajos especiales puesto que, por sus condiciones específicas necesitaban ser actividades reguladas de manera especial ya que su regulación no podía ser comprendida en la Ley general.

**TERCERA:** El Derecho, se encarga de regular al hombre dentro de un ámbito social por lo mismo que, el Derecho laboral o Derecho del Trabajo, será dirigido únicamente a la regulación de las relaciones obrero-patronales con la finalidad, de mantener condiciones de trabajo justas y dignas para ambas partes.

**CUARTA:** Dentro de la legislación laboral, el capítulo XIII refiere a los trabajos especiales; mismos que tienen como objeto el encuadrar a aquellas actividades que por sus condiciones específicas, no puedan ser reguladas por la ley laboral y en este caso, los trabajadores domésticos, ya que presentan características específicas para que sea considerado este trabajo como lo son las actividades a desempeñar y el lugar específico en el cual se desempeñarán.

**QUINTA:** La ley suprema de regulación para México, es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dentro de la cual, en el art. 5 y 123 se menciona el Derecho al Trabajo así como las obligaciones y derechos que tienen tanto el patrón, como trabajador y de igual manera Servidores públicos, mencionando también, que se deberán de legislar leyes en materia de trabajo.

**SEXTA:** El trabajo doméstico se verá regulado dentro del artículo 123 apartado A) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así mismo, se verá regulado en el Convenio 189 de la Organización Mundial del Trabajo y con respecto de las Leyes Generales dentro de la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo XIII relativo a trabajos especiales a partir del artículo 331 y en materia de Seguridad Social, dentro de la Ley del Seguro Social, así como también es necesario mencionar el pago de las contribuciones correspondientes regulado por el Código Fiscal de la Federación y la Ley del ISR.

**SÉPTIMA:**La problemática que se desarrolla en el desempeño de las actividades de los trabajadores domésticos atañe a un ámbito Social, Económico, Político e inclusive Religioso, así como situaciones de migración y discriminación ya sea por género, sexo, edad, entre otros, siendo un trabajo con condiciones precarias y poco dignas para el trabajador.

**OCTAVA:** Es necesario realizar reformas a los artículos referentes a los trabajadores domésticos, pues se está utilizando una legislación obsoleta a las necesidades actuales de los trabajadores así como también, existen diversas deficiencias legales las cuales han generado inestabilidad para éstos trabajadores.

## PROPUESTA

Ya establecida la problemática anteriormente, es necesario reformar algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo, pues no cumplen con las exigencias de la sociedad en la actualidad.

Se propone reformar el artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo para quedar de la siguiente manera:

***“Artículo 335.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores. En caso de que la Comisión no lo fije, tendrá como obligación, a solicitud del mismo trabajador, revisar y cambiar el salario que le fuese otorgado, atendiendo a las condiciones específicas dentro de las cuales se desempeña dicho trabajo. ”***

Y finalmente, reformar el artículo 338 que a la letra dirá lo siguiente:

***“Artículo 338.- Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, el patrón tendrá un plazo perentorio de 5 días, para incorporar a sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social, bajo pena de hacerse acreedor a una multa en caso de omisión.”***

## FUENTES DE INFORMACIÓN

### A) Bibliográficas:

- SANROMAN Aranda Roberto y otro, “Derecho Laboral”, Ed. McGraw-Hill, México, 2009.
- LEMUS Raya Patricia; “Derecho del Trabajo”; Ed. McGraw-Hill, México; 2001.
- MARX Carl, “El Capital”, Ed. FCE, 4ª Edición, México, 2014.
- DÁVALOS José, “Derecho Individual del Trabajo”, Ed. Porrúa, 18ª Edición, México, 2009.
- MARX Carl y otro, “El Manifiesto Comunista”, Ed. Nórdica Libros, México, 2012.
- VILLORO Toranzo Miguel, “Introducción al Estudio del Derecho”, Ed. Porrúa, México, 1987.
- BORDA Guillermo A”; “Tratado de Derecho Civil”; Ed. Abeledo-Perrot; Edición 7ª; Argentina, 1994.
- DE BUEN Lozano, Néstor”; “Derecho del Trabajo”; Ed Porrúa; 9ª Edición; México, 1994.
- DE LA CUEVA Mario”; “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”; Ed.Porrúa; Edición 22; México, 2015.

### B) Hemerográficas

- REVISTA “Nueva Sociedad”. “El Servicio Doméstico y sus Derechos en Argentina”. Francisca Pereyra. No. 256. Argentina. 2015

### C) Informáticas

- [http://www.antorcha.net/biblioteca\\_virtual/politica/ap1910/19.html](http://www.antorcha.net/biblioteca_virtual/politica/ap1910/19.html)
- <https://palabrademujer.wordpress.com/2011/03/30/el-trabajo-domestico-la-moderna-esclavitud/>
- <http://www.excelsior.com.mx/nacional/2017/03/28/1154472>
- [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/domestico2017\\_Nal.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/domestico2017_Nal.pdf)
- <https://deconceptos.com/ciencias-naturales/trabajo>
- <http://gacetalaboral.com/regimenes-laborales-especiales-iv/>
- [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/domestico2017\\_Nal.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/domestico2017_Nal.pdf)
- PDF. “La nueva España, El Encuentro de Dos Culturas”, Autor SAYEG Helú Jorge
- PDF. “Trabajos Especiales”, Autor KURCZYN Villalobos Patricia
- PDF. “Los Argumentos de la Esclavitud.”; GARCÍA Jesús
- PDF. “Situación Laboral del Servicio Doméstico en la Argentina”; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- PDF. “Trabajo Doméstico en Brasil; transformaciones y continuidades de la precariedad.”; BRITES Jurema
- PDF. “Servicio Doméstico y Desigualdad”; JIMÉNEZ Tostón Gema
- PDF. “El Trabajo Doméstico”; LOYZÁGA de la Cueva Octavio Fabián y otro
- PDF. “Teoría del Derecho”, Autor BODENHEIMER Edgar
- PDF. “Conceptos Básicos del Derecho”, Autor ANTINORI Eduardo
- PDF. “El Trabajo”, Autor BARBAGELATA Héctor Hugo
- PDF. “Derecho Laboral I”, Autor GÓMEZ Aranda Rodolfo
- PDF. “El Concepto de Trabajo Especial en la Legislación Laboral Mexicana”, Autor LÓPEZ Cárdenas Prospero
- PDF. “Los Regímenes Especiales Laborales”, Autor REYNOSO Castillo Carlos
- PDF. “Condiciones Laborales en el Derecho del Trabajo”, Autor UNID

- PDF. “Convenio 189, Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos”; Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo
- PDF.”Ley de regulación del trabajo asalariado del hogar de Bolivia”

#### **D) Legislativas**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México, 2018.
- Convenio 189 de la Organización Mundial del Trabajo
- Código Fiscal de la Federación, SISTA, México, 2018.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta, SISTA, México, 2018.
- Ley Federal del Trabajo, Berbera, México, 2018.
- Ley del Seguro Social, ISEF, México, 2018.
- Código de Trabajo de la República de El Salvador, OIT, El Salvador, 2018.
- Código de Trabajo de Guatemala, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala, 2018.