

# UACM

Universidad Autónoma  
de la Ciudad de México

NADA HUMANO ME ES AJENO

COLEGIO DE HUMANIDADES y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN DERECHO

## **Análisis del Trabajo Doméstico en México de 2019 a la fecha**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

**LICENCIADA EN DERECHO**

P R E S E N T A

**MARÍA IRMA AKEMI OLIVO BUENDÍA**

DIRECTOR

**DR. RODRIGO MAISON ROJAS**

Ciudad de México, noviembre de 2024.

## SISTEMA BIBLIOTECARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN



## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO COORDINACIÓN ACADÉMICA

### RESTRICCIONES DE USO PARA LAS TESIS DIGITALES

### DERECHOS RESERVADOS<sup>©</sup>

La presente obra y cada uno de sus elementos está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor; por la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, así como lo dispuesto por el Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; del mismo modo por lo establecido en el Acuerdo por el cual se aprueba la Norma mediante la que se Modifican, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Ciudad de México, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de enero de 2002, con el objeto de definir las atribuciones de las diferentes unidades que forman la estructura de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como organismo público autónomo y lo establecido en el Reglamento de Titulación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Por lo que el uso de su contenido, así como cada una de las partes que lo integran y que están bajo la tutela de la Ley Federal de Derecho de Autor, obliga a quien haga uso de la presente obra a considerar que solo lo realizará si es para fines educativos, académicos, de investigación o informativos y se compromete a citar esta fuente, así como a su autor ó autores. Por lo tanto, queda prohibida su reproducción total o parcial y cualquier uso diferente a los ya mencionados, los cuales serán reclamados por el titular de los derechos y sancionados conforme a la legislación aplicable.

## **DEDICATORIAS**

A MI PADRE, QUIEN ANHELABA TANTO ESTE LOGRO COMO YO, PUES EN LOS MOMENTOS DE  
DEBILIDAD SU RECUERDO ME HACÍA FUERTE, TE AMO PAPÁ.

HASTA EL CIELO.

## **AGRADECIMIENTOS**

A MI CASA DE ESTUDIOS, POR ABRIR LAS PUERTAS A MILES DE PERSONAS LLENAS DE ILUSIONES Y SUEÑOS, QUIENES INGRESAMOS CON LA ILUSIÓN DE QUE ESTOS SE CONVIERTAN EN METAS.

A DIOS, PORQUE SIN ÉL NADA ES POSIBLE.

A MI MADRE QUE LA MAYOR PARTE DE SU VIDA LA DEDICÓ AL SERVICIO DOMÉSTICO.

A MI FAMILIA, POR ESTAR SIEMPRE A MI LADO EN ESTE CAMINO, RECORDÁNDOME EN CADA PASO SU AMOR Y APOYO.

A MI ESPOSO, MI GRAN FORTALEZA, QUIEN SE CONVIRTIÓ EN UN EJEMPLO DE VIDA, RECORDÁNDOME QUE TODO RECORRIDO VALE LA PENA.

A MI QUERIDA AMIGA, QUIEN EN EL CAMINO SE CONVIRTIÓ EN UNA HERMANA, Y DE QUIEN HE RECIBIDO SU APOYO INCONDICIONAL; GRACIAS VICTORIA POR QUE ME HICISTE VER QUE LOS HERMANOS NO SOLO SON DE SANGRE.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I. MARCO METODOLÓGICO .....	5
1. Planteamiento del Problema .....	6
1.1 Pregunta de investigación .....	8
1.2 Preguntas particulares .....	8
1.3 Objetivo general .....	8
1.4 Objetivos específicos.....	9
1.5 Justificación.....	9
1.6 Alcances .....	10
1.7 Tipo de investigación.....	10
1.8 Enfoque.....	10
1.9 Paradigma.....	11
1.10 Metodología jurídica .....	11
1.11 Métodos .....	11
1.12 Estado del Arte.....	13
CAPÍTULO II. MARCO HISTÓRICO DEL TRABAJO DOMÉSTICO .....	23
2. Presentación del capítulo .....	24

2.1 Marco histórico del trabajo doméstico .....	24
2.1.1 El trabajo doméstico a nivel internacional .....	25
2.1.2 El trabajo doméstico en Buenos Aires.....	25
2.1.3 El trabajo doméstico en Argentina.....	25
2.1.4 El trabajo doméstico en Brasil .....	26
2.1.5 El trabajo doméstico en Paraguay.....	27
2.1.6 El trabajo doméstico en Bolivia .....	27
2.2 El trabajo doméstico a nivel nacional .....	28
2.2.1 Estrategia implementada por la OIT .....	29
2.2.2 Reforma laboral en la legislación mexicana .....	33
CAPITULO III. MARCO TEÓRICO DEL TRABAJO DÓMESTICO .....	34
3. Presentación del capítulo.....	36
3.1 La teoría del garantismo .....	37
3.1.1 Concepto de garantismo .....	38
3.1.2 Garantismo contractualista.....	40
3.1.3 Concepto de las garantías .....	40
3.2 La teoría del neoconstitucionalismo.....	40
3.2.1 Concepto del neoconstitucionalismo .....	41
3.2.2 El neoconstitucionalismo como estado de derecho.....	44
3.2.3 El neoconstitucionalismo dentro del ordenamiento jurídico mexicano .	45
3.3 Antecedentes de derechos humanos .....	47
3.3.1 Concepto de derechos humano.....	48

3.3.2 Antecedentes de los derechos fundamentales .....	49
3.3.3 Concepto de derechos fundamentales .....	51
3.3.4 Diferencia entre derechos humanos y derechos fundamentales.....	53
3.3.5 El derecho al trabajo como derecho humano .....	54
3.4 Concepto del trabajo doméstico.....	55
3.4.1 Clasificación del Trabajo Doméstico .....	56
3.4.2 La relación de trabajo .....	57
3.4.3 El concepto de trabajador y patrón.....	58
3.4.4 La jornada laboral.....	59
3.4.5 El salario.....	60
3.4.6 Días de descanso.....	62
3.4.7 Vacaciones .....	62
3.4.8 La seguridad social .....	63
3.5 Marco conceptual .....	64
CAPÍTULO IV. MARCO LEGAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO .....	67
4. Presentación del capítulo .....	68
4.1 Marco legal del trabajo doméstico en México.....	68
4.2 Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos (CPEUM).....	69
4.3 Convenios y tratados internacionales.....	71
4.3.1 Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos .....	71
4.3.2 Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales ..	73

4.4 Ley Federal del Trabajo .....	73
4.4.1 Del trabajo del hogar de adolescentes .....	74
4.4.2 De la forma.....	75
4.4.3 De las personas que no se consideran trabajadoras del hogar.....	76
4.4.4 De los días de descanso .....	76
4.4.5 De los alimentos.....	77
4.4.6 De las prestaciones .....	78
4.4.7 De las vacaciones .....	78
4.4.8 De las obligaciones del patrón .....	79
4.4.9 De la rescisión del trabajo .....	80
4.4.10 De la terminación de la relación laboral.....	81
4.5 Ley del Seguro Social .....	82
4.5.1 Del régimen del Seguro social.....	82
4.5.2 De las personas trabajadoras del hogar.....	83
4.5.3 De las obligaciones del empleador.....	84
4.5.4 De la terminación del aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar.....	86
4.5.5 Del factor de integración del salario base de cotización .....	87
CONCLUSIONES .....	88
Fuentes de consulta.....	99

## **GLOSARIO**

**LFT:** Ley Federal del Trabajo.

**LSS:** Ley del Seguro Social.

**INEGI:** Instituto Nacional de Estadística Geográfica.

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo.

**CPEUM:** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**IMSS:** Instituto Mexicano del Seguro Social.

**SCJN:** Suprema Corte de Justicia de la Nación.

**DOF:** Diario Oficial de la Federación.

# **INTRODUCCIÓN**

La presente investigación abordará el tema del trabajo doméstico, partiendo de sus principales antecedentes históricos, la evolución que dicha ocupación ha tenido con el paso del tiempo, hasta su regulación en la Ley Federal del Trabajo, realizando un análisis de la Reforma del 2019 de la citada ley.

Con esta reforma se busca, que la relación laboral se formalice a través de un contrato donde vengan especificadas sus funciones, salarios, días laborales, horas laborales, días de descanso, número de seguridad social, vacaciones, y aguinaldo, así como prestaciones adicionales al salario base, vigencia del contrato, y prestaciones extras que las partes de común acuerdo acepten, todo esto para evitar la explotación laboral y dar seguridad jurídica al empleado. Una de las prestaciones más importantes que hay que resaltar, es el derecho al seguro social, ya que, por medio de éste, el Estado busca garantizar el derecho a la salud de los trabajadores domésticos, generando la obligación de los patrones de inscribir a los trabajadores domésticos al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Asimismo, se hará una recopilación de distintas investigaciones realizadas por varios autores respecto del trabajo doméstico, identificando su enfoque, objeto de estudio y las conclusiones a las que llegaron, información que será de gran ayuda para identificar las concepciones que cada uno de los autores tiene respecto al trabajo doméstico, así como las distintas problemáticas que lograron identificar.

Ahora bien, según en segundo lugar, abordaré el concepto del trabajo doméstico como derecho humano partiendo de dos teorías, la teoría garantista y la teoría del neoconstitucionalismo, investigadas por Ferrajoli (2004), Esta primera concebida como “la real y efectiva tutela de derechos fundamentales. No basta con tener derechos y garantías y plasmarlos en una Constitución, pues así todos somos garantistas, sino que

la finalidad del garantismo es realmente observarlos y respetarlos, hacerlos efectivos en la práctica” (Ponce,2019, p. 29), y la segunda como “no es que se esté hablando de un nuevo constitucionalismo, sino del avance, evolución y desarrollo que el Derecho Constitucional ha logrado y que actualmente sigue su lucha por conseguir la mejor protección y garantía de los derechos fundamentales de la persona” (Águila, 2016).

Para desarrollar nuestro objeto de analizar los efectos que la reforma realizada en el año 2019 a la Ley Federal del Trabajo referente a los trabajadores domésticos, en la cual se identifican los derechos y obligaciones que se amplían con dicha reforma; se realizará un estudio de alcance analítico, ya que se descompondrá nuestro objeto en sus distintas partes, a fin de estudiarlo mejor, reconstruirlo y comprenderlo en su totalidad.

Lo anterior, se realizará en un trabajo de cuatro capítulos, siendo que, en el primero de ellos, se estudiará y delimitará el marco metodológico que se requiere para analizar los efectos que la reforma a la Ley Federal del Trabajo presenta frente a los trabajadores domésticos, para marcar los límites, enfoque, métodos y preguntas de investigación desde las que se partirá y que justifican la investigación.

En el segundo capítulo se describirán los antecedentes más relevantes del trabajo doméstico, tomando como base la secuencia histórica que llevó a la generación de la reforma laboral del 2019. Asimismo, se realizará una recopilación de las investigaciones que distintos autores han realizado respecto al trabajo doméstico.

Para el tercer capítulo, se analizará la regulación del trabajo doméstico como constructo principal, así como su concepción como derecho fundamental, el concepto y las prestaciones a las que tiene derecho, lo cual nos dará la base de esta investigación, ya que son partes medulares a desarrollar que permitirán

comprender de una manera más exacta y clara el origen y el impacto de la reforma en cuestión.

Finalmente, en el último capítulo, desde un método exegético y deductivo, se conocerá, analizará y explicará el marco legal del trabajo doméstico se partirá de lo general a lo particular empezando por el Convenio 189, Pacto Mundial por la Organización Internacional del Trabajo, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo y terminando con la Ley del Seguro Social.

# **CAPÍTULO I. MARCO METODOLÓGICO**

## **CAPÍTULO I. MARCO METODOLÓGICO**

### **1. Planteamiento del Problema**

La Ley Federal del Trabajo (LFT) regula las relaciones laborales, los tipos de trabajadores, derechos y obligaciones de los mismos y de los patrones, así como todo lo relacionado a la liquidación e indemnización. Se busca procurar en ello la antigüedad del trabajador, haciendo de sus bases todas aquellas normas que a su letra describe y que con ellas busca la protección del trabajador y por ende obligar al patrón a no vulnerar sus derechos laborales.

Las relaciones laborales tienen por objeto resguardar los intereses de los trabajadores y brindarles una estabilidad laboral, misma que se expande a el ámbito económico, social, y que con ello busca proteger y otorgarle al trabajador derecho al seguro social y prever para su futura vejes una estabilidad económica que se refleja a través del retiro y la pensión, misma que los trabajadores generan al prestar sus servicios para cualquier patrón.

Sin embargo, en México no existía ningún tipo de regulación sobre el trabajador domestico ya que la Ley Federal del Trabajo contempla en su artículo 331 que un trabajador domestico son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia, si bien existe un apartado sobre dicho trabajador no se regulaba como tal el derecho a la seguridad social y la obligación de dar una formalidad en el momento de adquirir la relación laboral entre patrón y empleado doméstico, ya que este tipo de trabajador en su mayoría no cuenta con ningún tipo de contrato, es decir solo se consensa dicha relación por la palabra del empleador.

Esta falta de formalidad lleva a una serie de arbitrariedades como la falta de derechos laborales, la explotación del empleado, y la pérdida de diversas garantías que el Estado otorga a este tipo de trabajador. Así mismo implica un retroceso a la esclavitud de las épocas anteriores, donde el trabajador doméstico se adaptaba a la sola decisión de un patrón que buscaba un bienestar personal, denigrando las necesidades del trabajador, enriqueciendo desproporcionadamente a quienes los emplean y violando de cierta forma diversos derechos laborales, la negación indirecta a la obtención de prestaciones que el empleador debe de otorgar como parte de sus obligaciones y como parte de los derechos del trabajador para resguardar el derecho de una vida digna mismo que estipula la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La falta de regulación de los trabajadores domésticos en la citada ley, generó una problemática cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación calificó como inconstitucional y discriminatorio el no registro de las asalariadas en el Instituto Mexicano del Seguro Social, mismo fallo que da como resultado una serie de derechos que buscan beneficiar y mejorar la situación laboral de las trabajadoras domésticas, lo que podría conllevar al desempleo de la clase media, siendo esta clase una medición que se hace entre las personas con un nivel de vida socioeconómico entre la clase obrera y la clase alta, que se desarrolla laboralmente en esta actividad. (INEGI, 2020)

Sin embargo, en el mismo tenor se encuentra la parte no grata que otorga obligaciones extras a los empleadores de este tipo de trabajadores, que en su contexto no solo generan nuevas complicaciones para otorgarles una estabilidad, sino que con ello generan una barrera laboral en donde el más perjudicado es la clase media y las empleadas domésticas, quienes a partir de esta reforma se enfrentan a un nuevo

panorama de desempleo ya que los patrones no buscan adquirir obligaciones fiscales ni de ningún otro tipo que afecte su economía y patrimonio.

En razón a lo antes narrado, la reforma a la Ley Federal del Trabajo se dirige de manera poco clara, toda vez que esta clase obrera tiene una nueva complicación, pues ya existe la norma que regulará su labor, pero no todo empleador se encuentra en la disposición de apegarse a la misma; ya que de apegarse a la misma esto indicaría generar una serie de derechos y sobre todo obligaciones que en la mayoría de los casos no están dispuestos a contraer.

### **1.1 Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los efectos de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019 frente a los trabajadores domésticos?

### **1.2 Preguntas particulares**

¿Cuáles son los antecedentes del trabajo doméstico?

¿Qué es el trabajo doméstico?

¿Cómo se regula el trabajo doméstico en México?

### **1.3 Objetivo general**

Analizar los efectos que la reforma a la Ley Federal del Trabajo presenta frente a los trabajadores domésticos, identificando los derechos y obligaciones que contraen a partir del 2019.

#### **1.4 Objetivos específicos**

- Conocer los antecedentes más relevantes del trabajo doméstico.
- Analizar el marco normativo existente en torno a la regulación del trabajo

doméstico a partir de la reforma laboral de 2019.

- Identificar los principales efectos de la reforma laboral de 2019.

#### **1.5 Justificación**

El trabajo doméstico es un tipo de trabajo que siempre ha existido en México, pese a su falta de regulación y falta de formalidad, la reforma del 2019 a la LFT generó mecanismos que garantizarán el registro de todo trabajador doméstico, mismo que inició con un programa piloto, implementado por el IMSS a partir del 1 de abril del 2019, con una vigencia de 18 meses, lo cual dio como resultado un informe preliminar con datos generales, así como los avances obtenidos con dicho programa con la finalidad de identificar las problemáticas que sirven como iniciativas legales que definan las vertientes de supervisión, inspección, salarios, y todo aquello que garantice la eficacia y plena aplicación de las reformas laborales.

Con esta implementación se busca ofrecer que la relación laboral se formalice a través de un contrato donde vengán especificadas sus funciones, salarios, días laborales, horas laborales, días de descanso, número de seguridad social, vacaciones, y aguinaldo, así como prestaciones adicionales al salario base, vigencia del contrato, y prestaciones extras que las partes de común acuerdo acepten, todo esto para evitar la explotación laboral y dar seguridad jurídica a el empleado.

La importancia de esta investigación recae en generar una clara visualización sobre la nueva reforma laboral, ya que se busca hacer un análisis del trabajo doméstico,

partiendo de sus principales antecedentes históricos, hasta su regulación en la Ley Federal del Trabajo a partir de la reforma del 2019. Asimismo, generar una aportación de conocimiento para que los trabajadores y patrones que se encuentran dentro de esta categoría, tengan un mayor conocimiento sobre los derechos y obligaciones que derivan de la relación laboral de empleado-patrón, y así poder identificar las afectaciones que esto atraerá, descifrando con ello que clase se encuentra más afectada con esta nueva implementación de posibles derechos que tras generar una fuente de formalidad podría contraer un mayor índice de desempleo.

### **1.6 Alcances**

La presente investigación, se considera una tesis descriptiva.

### **1.7 Tipo de investigación**

La presente investigación tiene una visión de orden cualitativo, ya que se realizará una recopilación de los antecedentes históricos más relevantes dentro de la regulación del trabajo doméstico, para que, a través de un análisis se logre comprender el impacto que ha tenido la reforma laboral del 2019, identificando sus principales efectos.

### **1.8 Enfoque**

La presente investigación se desarrollará como una investigación cualitativa, la cual se define como un método de investigación que se utiliza principalmente en las Ciencias Sociales que se desarrolla a través de metodologías basadas en principios teóricos, y que aspira al conocimiento estricto de los fenómenos, que son simplemente las cosas tal y como se muestran y ofrecen a la consciencia. (Guerrero, 2016)

## **1.9 Paradigma**

El paradigma de la presente investigación, se encuentra como socialista, el cual involucra características que permiten ser la protección para la clase baja. A través de la presente investigaciones observa su naturaleza mediante una visión socialista, la cual se califica como una forma transitoria de organización del poder destinada a la realización del comunismo. (Martínez, 2005)

## **1.10 Metodología jurídica**

La metodología jurídica, es el eje conceptual básico de esta unidad en la que se hace un completo recuento de las escuelas que, en distintas épocas históricas, han acompañado las reflexiones que inciden en la naturaleza y complejidad del derecho, evolución que se actualiza al registrar los últimos enfoques críticos, con que los juristas han enfrentado las transformaciones sociales y tecnológicas de la sociedad contemporánea. (Sánchez, 2022)

Es importante mencionar, que la metodología jurídica es la base para una clara explicación del presente trabajo, sin embargo, para que la metodología jurídica se pueda estudiar se tienen que tomar en cuenta diversos aspectos en los que tuvo que haberse basado, como lo son la moral y el derecho; ello para comprender y generar un concepto jurídico autónomo, el cual nazca del razonamiento fundado y motivado, y no de una normativa jurídica impuesta. (Laun Rudolf, 2019)

## **1.11 Métodos**

La metodología es la ciencia que se encarga del estudio, desarrollo, valoración y

crítica de los métodos existentes, así como del diseño, puesta a prueba y seguimiento de nuevos métodos. (Hurtado, 2010)

- En el primer capítulo se utilizará el método descriptivo, a través del cual se expondrá la información necesaria para conocer la reforma laboral 2019, la cual se efectúa a través del trabajo doméstico, observando su evolución y el impacto social al que expone a través del paso del tiempo a nivel internacional como nacional, buscando obtener como resultado una cronología del proceso que ha desarrollado.

- En el segundo capítulo se utilizará el método analítico, ya que se tomarán como base la secuencia histórica que llevo a la generación de la reforma objeto de la presente investigación a razón de lograr comprender y analizar cada una de las etapas por las que tuvo que pasar para llegar a ser materia de estudio, para después abordar cada uno de los temas yendo desde lo general, como lo es su origen; a lo particular, como lo es la reforma laboral y el impacto que tiene en la comunidad trabajadora y los contratantes.

- El método que se utilizará en el tercer capítulo es el método descriptivo, ya que se buscará exponer el garantismo como una fuente de la creación de dicha reforma, así mismo se espera desarrollar el garantismo, neosocialismo, la estabilidad laboral y se terminará con un marco conceptual; lo cual nos dará la base de esta investigación, ya que son partes medulares a desarrollar que permitirán comprender de una manera más exacta y clara el origen y el impacto de la reforma en cuestión, por otra parte en el marco legal se partirá de lo general a lo particular empezando por el Convenio 189, Pacto Mundial por la OIT, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo y terminando con la Ley del Seguro Social.

- Por último, se utilizará el método analítico y sintético, para realizar las respectivas conclusiones a través del análisis de la información obtenida a través de la investigación.

### **1.12 Estado del Arte**

En el presente apartado, se realizará una recopilación de las principales investigaciones enfocadas en los trabajadores domésticos, mismas que dieron paso para desarrollar el presente trabajo, tomando en consideración su objeto de estudio, así como las conclusiones a las que llegaron.

**Montes Fal, Edgar. (2002). "El trabajo doméstico considerado como trabajo ordinario dentro de la Ley federal del trabajo". (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, México. Recuperado de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/110903>**

**RESUMEN:** Los trabajadores que realizan actividades de trabajo doméstico conforme a Montes (2002), tienen sus derechos restringidos dentro de la normatividad vigente en materia laboral, puesto que se encuentran aislados de la naturaleza social que caracteriza al derecho de trabajo.

No obstante, Montes considera que, pese a ser un trabajo con características especiales, el trabajo doméstico debe ser considerado como cualquier trabajo ordinario, es decir, tener derecho a todas las prestaciones contempladas en la Ley, las cuales consisten en tener una jornada laboral, salario mínimo, seguro social, días de descanso obligatorio, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, horas extras, prima dominical, riesgos de trabajo, incapacidades, derecho a la vivienda, etc.

Por esta razón, el tema central de la investigación en comento se enfoca en la necesidad de reconocer a los trabajadores domésticos como seres humanos, y, por ende, reconocer las garantías que tanto la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos les reconoce a los trabajadores de forma general.

En ese mismo sentido, se parte de la definición del trabajador como “aquella persona física que a través del desarrollo de servicio personal ya sea física, o moral en forma subordinada, obtiene un sueldo, salario o remuneración económica, mismo que le permite a su vez, satisfacer sus necesidades personales, familiares y sociales” (Montes, 2001, pág. 2).

Aunado a lo anterior, en cuanto al trabajo doméstico Montes distingue tres elementos importantes: “la temporalidad de la prestación del servicio, el lugar de la prestación del servicio, el lucro o no en beneficio del patrón”.

Por otro lado, en cuanto a la metodología que emplea el autor para realizar la citada investigación, en su **primer capítulo** parte de un análisis legislativo para abordar las definiciones jurídicas de la doctrina, así como las distintas denominaciones. En su **segundo capítulo**, plasma los antecedentes más relevantes del objeto de estudio, esto es, desde el origen del trabajo doméstico, tomando en consideración los principales movimientos sociales y luchas armadas, hasta su percepción en nuestros días. En su **tercer capítulo**, denominado Marco Jurídico del Trabajo Doméstico, realiza una jerarquización de leyes, partiendo de la Carta Magna hasta las consideraciones en materia internacional del trabajo doméstico. Y, por último, en su **cuarto capítulo**, elabora un análisis legal del objeto de estudio, confrontando el trabajo doméstico con el trabajo ordinario o general.

El autor concluye, partiendo de su planteamiento del problema, que no es posible asemejar a un trabajador doméstico con un trabajador ordinario o general dado que, este primero tiene características peculiares que no corresponden a la realidad y a la práctica laboral en cuanto a la totalidad de las prestaciones que a un trabajador general le corresponden. Por lo que, considera que, con la ayuda de reformas a la Ley Federal del Trabajo, se le puedan otorgar más derechos laborales.

No obstante, es importante señalar que, Montes, si bien es cierto, dentro de su investigación realiza un concepto de trabajador, también lo es que en su apartado de "Conceptos básicos", no define al trabajador ordinario, pese a ser parte de su tema central, esto toda vez que, dentro del análisis realizado a los derechos laborales de un trabajador ordinario, únicamente se ciñe a realizar un análisis de los derechos de un trabajador regulados a la Ley Federal del Trabajo.

**Rico Vázquez, Norma. (2019). "La discriminación del trabajo doméstico en la Ley Federal del Trabajo". (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México. Recuperado de: [Repositorio Institucional UACM: Buscando en repositorio](#)**

**RESUMEN:** El trabajo doméstico, visto desde una perspectiva de derechos humanos, de acuerdo a Rico (2019), buscan apegarse a la normativa mexicana, exponiendo las arbitrariedades y la mala praxis que anteriormente se realizaban a través del sistema jurídico mexicano. Dicha tesis se basa en una teoría Neoliberalista, poniendo en su contexto como variables o constructos principales en donde según la autora el trabajo doméstico se define como una *"especie de relación tersa de servidumbre, reeditada en la modernidad mexicana, donde el propietario o empleador, posee la cuasi voluntad del trabajador domestico"*; así mismo la autora relaciona el desarrollo de su

tema con la discriminación, misma que termina definiendo como una conducta impulsada por la legislación mexicana.

Es importante mencionar, que dicha investigación se desarrolla dentro de una metodología basada en el método deductivo, combinándolo con el comparativo y el paradigma positivista con una perspectiva en derechos humanos. Por lo que, en su **primer capítulo** realizó una recopilación de antecedentes históricos-jurídicos del trabajo doméstico y el derecho a la no discriminación. En el **segundo capítulo**, realizó un análisis dogmático jurídico de la regulación del trabajo doméstico en la Ley Federal del Trabajo. En su **tercer capítulo**, realizó un análisis comparativo, del actual tratamiento normativo que tiene el trabajo doméstico en México, respecto a conclusiones publicadas por la Organización Internacional del Trabajo y normatividad interna de países latinoamericanos. Por último, en su **cuarto capítulo**, realizó una interpretación respecto a la normatividad del trabajo doméstico, con la finalidad de identificar los elementos que forman parte de la discriminación dentro del trabajo doméstico, al mismo tiempo, presenta una propuesta legislativa para su regulación.

Lo anterior, llevó a la autora a tener como resultado de dicha investigación, identificar una serie de arbitrariedades en la normativa mexicana reconocidas, en las cuales no se contempla la protección a los derechos humanos y la protección a trabajadores domésticos, naciendo así una evidente brecha de discriminación en este gremio laboral, ya que de la autora concluye que la forma en la que se encuentra regulado el trabajo doméstico en la Ley Federal del Trabajo constituye un acto de discriminación, al no cumplir con la normatividad acorde con el modelo óptimo.

Asimismo, dentro de la misma investigación analizada se pudo percibir, que carece de claridad dentro de la propia definición que la autora le da a la palabra

discriminación, pues si bien es cierto, la investigación en general se desarrolla en torno a la regulación del trabajo doméstico dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo tomando como referencia la discriminación, también lo es que, la autora en ningún capítulo termina de definir completamente la discriminación, y con ello la correlación que tiene con el trabajo doméstico; ya que solo se limita manifestar que dentro de la regulación del trabajo doméstico existe discriminación.

**Toledo González, Mónica Patricia (2014). "Entre muchachas y señoras. Arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México". (Tesis de Doctorado en Antropología). Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, México, Recuperado de : [Ítem 1015/194 | Repositorio CIESAS \(repositorioinstitucional.mx\)](#)**

**RESUMEN:** El contexto del trabajo doméstico remunerado, Toledo (2014), consiste en dos actores en posiciones sociales asimétricas ubicados en el mercado, mismos que se determinan por su posición económica, y condiciones sociales y culturales; cuya principal transacción es la fuerza de trabajo para las labores domésticas ajenas, guiadas y administradas. Dicha transacción consiste en un ente capitalista; lo cual lleva a determinar que dicha tesis es realizada dentro de una teoría Capitalista y Socialista, asimismo, la autora define como trabajo doméstico como la *“actividad laboral mediada por la compra y venta de mano de obra para las labores de reproducción cotidiana de un hogar”*.

Aunado a lo anterior, utiliza una metodología desarrollada en trabajo de campo, resumiendo dicha investigación en simples acuerdos particulares, mecanismos, negociaciones y estrategias impuestas por empleadas y empleadoras domésticas para generar la remuneración del mismo, lo cual tiene como resultado la generación entre

ellas de arreglos informales, toda vez que según la autora la legislación laboral existente en nuestro país, no contempla de manera amplia los derechos y obligaciones para este gremio laboral, así como para sus empleadores, pues en su caso solo se prevé como la buena voluntad que se somete a la negociación que se da con la empleada doméstica.

Finalmente, la autora tuvo como resultado dentro de la tesis analizada, la carencia de instrumentos de contratación, que exponen la falta de aplicación de la normativa jurídica; que, si bien es cierto, pasa por un proceso de reformación, el mismo no dimensiona en su totalidad las carencias de este sector trabajador, donde en la mayoría de sus normas habla de manera generalizada y no puntualiza en como a través de los años, los trabajadores domésticos han venido luchando. De igual forma, pese a que la autora busca exponer a través de la falta de formalidad ante la contratación de los trabajadores domésticos, realizando una comparativa entre un empleador y un empleado, deja de lado poner a discusión aquellas normas jurídicas que regulaban en ese entonces la contratación del trabajador doméstico, toda vez que la autora realiza la investigación desde un punto antropológico y no jurídico.

**Puebla Benítez, Ignacio. (1993). "La jornada de trabajo de los trabajadores domésticos". (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, México. Recuperado de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/279592>**

**RESUMEN:** La presente investigación, permite entender la figura jurídica de un trabajador, que, de acuerdo a la investigación se observa en qué momento se empieza a ver al trabajador doméstico como un trabajador que realiza cualquier actividad, el cual es analizado a partir de la creación de una jornada laboral, la cual lo convierte en un subordinado más como prestador de servicio. Teniendo como resultado una visible investigación que yace en el análisis de la creación de una figura jurídica, que permite

tener una mejor visualización de los ordenamientos jurídicos que rigen o respaldan los derechos reprimidos que se protegen en la carta magna y se ignoran en las leyes a las que se les faculto para conllevar su protección y su ejecución a aquellos posibles problemas en los que puedan ser aplicables.

Por lo que, Puebla (1993) basa su trabajo de investigación en una metodología jurídica, misma que da inicio con la definición de trabajador doméstico y los elementos que se configuran de la misma relación laboral existente; así mismo los puntos históricos de su legislación laboral, es decir el proceso que ha marcado a este gremio en tanto a la forma de ejercer dicha ocupación, destacando así su naturaleza y las razones que promueven, la exclusión de los trabajadores domésticos y la extinción de sus derechos sociales emanados de los ordenamientos jurídicos; tras lo anterior en dicha tesis se llega al análisis de la estipulación de las jornadas laborales que se prevén como aplicables a los trabajadores domésticos, con la cual se observa un acceso a ser integrados en la propia sociedad, y empiezan a ser observados como los demás como un trabajador más, con derechos y oportunidades igualitarias.

En ese sentido, Puebla (1993) parte de una teoría socialista, por un lado, define a la relación de trabajo como una prestación de trabajo subordinado; y por otro, define lo que es un trabajador y un patrón, conceptualizándolos en apego a lo marcado por la ley en materia, toda vez que, considera que de emitir otra conceptualización, esto llevaría a distorsionar la figura jurídica de subordinación, y con ello se perdería el sentido de aplicación de la jornada de trabajo que según el autor son meras modalidades reconocidas por la ley para ejercer una acción de subordinación, usando una metodología Jurídica.

Sin duda el autor expresa de manera clara y precisa puntos medulares que se encuentran tras la figura denominada trabajador doméstico, puesto que, genera una idea abstracta que visualiza a dicho trabajador como un ente subordinado, no obstante, en cuanto a la jornada laboral, el autor solo se apega a los tipos de jornadas que se encuentran regulados dentro de nuestra normativa, dejando de lado la pauta que da origen a que el trabajador doméstico comience a ser contemplado por la misma ley.

**Gutiérrez Leyva, José Hugo. (2001). "El trabajo doméstico y sus condiciones laborales en México". (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, México. Recuperado de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/166856>**

**RESUMEN:** Según Gutiérrez (2001), dentro del trabajo doméstico existe una desprotección e inobservancia del marco jurídico laboral del trabajo doméstico; por lo que, hay una gran necesidad de conciliar los mínimos derechos laborales reconocidos para los trabajadores en general. Gutiérrez parte de una teoría socialista, definiendo al trabajo doméstico como "*actividades que se realizan dentro de la casa habitación u hogar familiar*"; y a la relación de trabajo como "*cuando una persona labora bajo las órdenes de otra a cambio de un incentivo económico, mismo incentivo que crea de manera directa derechos y obligaciones como salario, jornadas laborales, vacaciones y todo aquello relativo al trabajo regularizado*"; lo anterior basado en una metodología: lógico Jurídica.

En referencia a lo anterior de manera general el autor aborda diversos puntos que son base para entender la arbitrariedad que existe para el gremio de trabajadores domésticos, exponiendo sus principios rectores y características, relacionando así los antecedentes existentes en México; lo cual conlleva a examinar el esquema básico de las disposiciones jurídicas que en ese momento se encontraban vigentes, apoyando a entender la problemática, la inobservancia y desprotección de la normativa mexicana y

la posibilidad de reformarse con la finalidad de cumplir con los fines y características del derecho laboral y con ello crear la protección social y laboral correspondiente a este sector.

Sin embargo, el autor no crea ningún vínculo que permita ir más allá de la ley, es decir el apego jurídico analizado desde una perspectiva crítica, solo esgrime sus argumentos a una notoria y evidente falta de normativa que ya es conocida; es posible que el autor apegó su investigación a la normativa jurídica que se olvidó de la creación de un criterio propio, que proponga como tales soluciones a los vacíos que se tienen identificados, pues su investigación solo determina conceptos jurídicos.

**Díaz Sánchez, Sandra Edith (2021). “Mujeres en el trabajo doméstico remunerado: un estudio de caos en la zona de Angelópolis, Puebla, Puebla (2019)”.** (Tesis de Licenciatura). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. Recuperado de <https://www.buap.mx/tesis/mujeres-en-el-trabajo-domestico-remunerado-un-estudio-de-caos-en-la-zona-de-angelopolis-puebla-puebla-2019>

**RESUMEN:** Dentro del presente trabajo, la autora Díaz (2021), realiza un trabajo de campo, desarrollado en una zona de Puebla, mismo que en su contenido permite conocer las condiciones de trabajo y los patrones en los que basa su desarrollo, sustrayendo de los mismos, la conceptualización de diversos términos jurídicos, visibilizando las condiciones precarias en las que las trabajadoras domésticas de esta zona en particular trabajan; relevando diversos fenómenos que no solo son referentes del trabajo doméstico sino también de situaciones de discriminación, humillación y violencia por mencionar algunos, mismos que se dan a través de una explotación laboral, en donde es evidente haber utilizado una teoría socialista antropológica, la cual

determina como constructo principal, el trabajo doméstico, mismo que la autora define como *“una fuente de ingresos perteneciente a mujeres”*.

La investigación se basa en una metodología cualitativa que, en resumen, general, menciona que el desarrollo en sentido histórico jurídico impone límites entre empleadas y empleadores, exponiendo las condiciones de trabajo doméstico que se implementan en el estado de Puebla, es decir delimitan el fenómeno a un área particular, basándose en sus condiciones geográficas y económicas de esta región, haciendo uso de un contexto antropológico. El cual da como resultado, una visualización a las condiciones de trabajo en el Estado de Puebla, pues se observa la inestabilidad laboral de las personas trabajadoras del hogar, asimismo, es importante hacer notar que la autora hace referencia a las condiciones laborales generales que cualquier trabajador debe tener, y a través de las entrevistas realizadas hace una comparativa que expone la falta de normativa jurídica y una serie de arbitrariedades mismas que conllevan a crear violaciones no solo en un ámbito laboral sino también en un sentido de Derechos Humanos.

Desde una perspectiva personal, es importante referir que dicha investigación analizada, no se encuentra en un marco jurídico, si no en un punto antropológico, sin embargo, se considera que la autora pudo hacer uso de la normativa jurídica y sus deficiencias para fortalecer sus ideas planteadas, mismas que se encuentran basadas en un marco antropológico, lo cual hubiese permitido observar la no aplicación de los instrumentos normativos que actualmente se encuentran vigentes, pero que resultan inaplicables, y que tanto afectan a éste sector en particular.

# **CAPÍTULO II. MARCO HISTÓRICO DEL TRABAJO DOMÉSTICO**

## **CAPÍTULO II. MARCO HISTÓRICO DEL TRABAJO DOMÉSTICO**

### **2. PRESENTACIÓN DEL CAPITULO**

En el presente capítulo, se describirá el surgimiento y la evolución que el trabajo doméstico ha tenido en distintos países, desde su surgimiento hasta su regulación dentro de la Ley Federal del Trabajo.

#### **2.1 MARCO HISTÓRICO DEL TRABAJO DOMÉSTICO.**

De acuerdo con Kritz (1979) y Lobato (2000), a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, como consecuencia de las actividades económicas, derivaron múltiples transformaciones dentro del mundo del trabajo, generando que tanto varones como mujeres se incorporaran desde edades muy tempranas en el mercado laboral. Sin embargo, las mujeres no reciben las mismas oportunidades, puesto que mientras los varones se beneficiaron con diversidad de ocupaciones, éstas se vieron marginadas al limitarlas únicamente a obtener puestos como sirvientas y mucamas, cocineras, costureras, lavanderas, planchadoras, tejedoras, modistas, al grado de que este tipo de ocupaciones representaron aproximadamente el 75% de las mujeres censadas en 1914 según el autor.

### **2.1.1 El trabajo doméstico a nivel internacional.**

A nivel internacional el trabajo doméstico empezó a convertirse en un movimiento con más fuerza, el cual impulso a diversos pioneros a salir a exigir un empleo digno y la protección legal que el estado había estado ignorando.

### **2.1.2 El trabajo doméstico en Buenos Aires**

Para Buenos Aires, según Allemandi (2017) la figura más solicitada, quien se encontraba sometida a las jornadas de trabajo más intensas, fue la denominada “sirvienta”, la cual se requería “para todo servicio” o “para todo trabajo”. Sobre ellas recaían gran parte de los quehaceres domésticos y las necesidades de servicio de las familias con las que se colocaban

Por lo anterior, continúa Allemandi, hubo varios intentos de reglamentación del servicio doméstico. No obstante, algunos de los proyectos fueron sancionados, mientras que otros, una vez presentados no volvieron a ser considerados. Con posterioridad, “El Reglamento para el servicio doméstico” sancionado en 1875, contempló una gran diversidad de elementos que contemplaron dentro de la regulación del sector: la definición (amplia) de las ocupaciones que quedarían comprendidas dentro del servicio doméstico, las formas de registro e identificación de los sirvientes, las relaciones entre con sus patrones, el control médico de las amas de cría, el servicio de menores de edad y las agencias de conchabo.

### **2.1.3 El trabajo doméstico en Argentina**

En Argentina en 1956, se da como el más importante antecedente, un proyecto de ley que realizó la entonces diputada Delia Degliuomi de Parodi, no

obstante, de acuerdo con Allemandi, en él se incluía una limitación importante en relación a los arreglos laborales alcanzados por sus protecciones, toda vez que, no incluían a quienes trabajaban menos de cuatro horas cuatro veces a la semana para un mismo empleador, hecho que generó que el gobierno emitiera una regulación para este sector de trabajadores, dando como resultado el trabajo doméstico remunerado y la incorporación al derecho laboral, denominándolo “trabajo en casa de familia”.

Aunado a lo anterior, Bene et al. (2012), señala que el decreto-ley nº 326 del 30 de enero de 1956, define al trabajo doméstico como:

“el trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico, no siendo tampoco de aplicación para quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador. No se considerarán empleadas en el servicio doméstico a las personas emparentadas con el dueño de la casa, ni aquéllas que sean exclusivamente contratadas para cuidar enfermos o conducir vehículos. No podrán ser contratados como empleados en el servicio doméstico los menores de 14 años”.

#### **2.1.4 El trabajo doméstico en Brasil**

En Brasil, la Ley nº 5.859 de 1972, según Bene et al. (2012) define al trabajo doméstico como aquel realizado por persona *“mayor de 16 años que presta servicios de naturaleza continua (frecuente, constante) y de finalidad no-lucrativa a la persona o familia, en el ámbito residencial de éstas”*. Asimismo, continúa Bene, que dentro de esta categoría tenemos a los siguientes: *“cocinero(a), ama de llaves, niñera, lavandera, “faxineiro”(a), vigilante, chofer particular, jardinero(a), acompañante de personas mayores, entre otras. El(a) casero(a) también es*

*considerado(a) empleado(a) doméstico(a), cuando el sitio o local donde ejerce su actividad no posee finalidad lucrativa”.*

### **2.1.5 El trabajo doméstico en Paraguay**

Por su parte, en Paraguay, el Código Laboral (ley N° 213/93, art. 148) clasificó a las siguientes ocupaciones como trabajadores domésticos, definiéndolos como:

“son las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular. Son considerados trabajadores domésticos entre otros: choferes del servicio familiar; amas de llave; mucamas; lavanderas y/o planchadoras en casas particulares; niñeras; cocineras de la casa de familia y sus ayudantes; jardineros en relación de dependencia y ayudantes; cuidadora de enfermos, ancianos o minusválidos; mandaderos; y, trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar”. (Bene et al., 2012, p. 22).

### **2.1.6 El trabajo doméstico en Bolivia**

En Bolivia la ley n° 2.450 de 2003, definió al trabajo doméstico como:

“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 trabajo 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 realice en casas particulares”. (Bene et al., 2012, p. 23)

Asimismo, agrega Bene, que, dentro del citada ley, se prevé que los contratos realizados sin horario o de manera discontinua, son considerados como trabajos eventuales, por tanto, no están sujetos a la ley.

En relación a lo anterior, es necesario mencionar que las personas trabajadoras del hogar atraviesan por diversas barreras que son implementadas por

cada país, generando que éstos se vean obligados a regular este tipo de actividades para que con ello paso a paso logren un cambio. Por lo que, a nivel internacional, se prevé que todos los países adopten medidas de protección y derechos implementados por la OIT, sin embargo se tiene en cuenta que el razonamiento y la forma de desarrollo de cada país es diferente, que lo que para algunos es un logro, para otros se convierte en una dificultad que lejos de llevar a desarrollarse laboralmente en un entorno digno, podría orillar a una nueva fuente de desempleo, que tenga un impacto no solo en la persona trabajadora sino que también en su entorno y su vida cotidiana, así como en sus familias.

## **2.2 El trabajo doméstico a nivel nacional**

En diversos lugares se han desarrollado varios movimientos, mismos que exigen igualdad de derechos, de oportunidades y de seguridad, ya que este sector se encuentra desprotegido y eso impide un progreso en las legislaciones de cada país, y sobre todo abre una brecha de inseguridad, violencia y discriminación, que se enfoca en un entorno de desarrollo social ya que la sociedad es quien ha enraizado esta serie de arbitrariedades, convirtiéndose en el principal obstáculo de las personas trabajadoras domésticas.

Uno de los antecedentes históricos de México que aun repercute en la situación de los trabajadores del hogar en nuestra actualidad, son las estructuras de desigualdad social, pues según Heatley (2020), el México Virreinal era una sociedad con claras desigualdades sociales y legales en las que se gestaron las condiciones de desventaja que persisten para algunos grupos sociales, entre ellos la comunidad indígena y afrodescendiente.

Por lo anterior, la desigualdad estructural produce que un conjunto de la población sea excluido para lograr movilidad social, ya sea al acceso a la educación, al empleo de calidad o al capital. Toda vez que, de acuerdo con Heatley (2020), se ven condicionadas a aceptar empleos precarios, o estigmatizados, a tener ingresos bajos y con pocas posibilidades de negociar condiciones laborales.

A nivel nacional el trabajo doméstico no es más que una labor que se desarrolla a diario tras las sombras, que a conciencia de muchos este se ha catalogado como el trabajo más complejo a desarrollarse, del cual en México no se contemplaba con una legislación que regulara esta labor y que brindará protección y derechos, no obstante su desarrollo se sigue llevando con lo establecido por nuestros ancestros, mismos tratos que no se exteriorizan con la misma crueldad pero que sin duda el lado oculto contiene mayores o iguales arbitrariedades y con una estigmatización que vincula a la denigración de este sector laboral. Puesto que, como ya se ha mencionado, una proporción considerable de trabajadoras se encuentra en pobreza, pues sus salarios son bajos, aun cuando tienen empleos de tiempo completo, y no tiene acceso a seguridad social y otras prestaciones.

### **2.2.1 Estrategia implementada por la OIT**

A nivel internacional el trabajo doméstico ha sido una de las labores más concurrentes y peor pagadas, con condiciones de desarrollo deplorables, que tiene como resultado la violación a múltiples derechos humanos, y si a eso se le añade el poco o nulo respaldo que nuestra normatividad le ofrece, se podría considerar que pese a que se trata de una de las actividades más comunes, se ha convertido en una de las principales fuentes de la economía a nivel internacional, misma que se

desarrolla con mayor frecuencia y que tras tantos golpes y obstáculos impuestos a este gremio laboral hoy en día se ha convertido en una vértice importante para diversas organizaciones, en especial de la OIT

Hasta antes del año 2011, no existía ningún instrumento a nivel internacional que regulara el trabajo doméstico, por lo tanto, tampoco existía una definición convenida entre los distintos países. (Bene et al. 2012)

En ese sentido, fue el 16 de junio de 2011, que se aprobó el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual definió al trabajo doméstico en su artículo 1 de la siguiente forma:

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.

El convenio de la OIT entra en vigor el 15 de septiembre de 2013, al cual también se le denominó Convenio C189, siendo ello algo novedoso y de suma necesidad, el cual buscaba la protección de trabajadores domésticos y de derechos que les corresponden y que no podían seguir siendo trasgredidos por la sociedad o sus empleadores.

Asimismo, cabe señalar que la OIT menciona que los trabajadores domésticos forman parte de una comunidad vulnerable y con un empleo informal que labora bajo una incertidumbre laboral que obstaculiza el alcance a la legislación laboral, en un informe hecho en la página oficial de la OIT, denominada “*Quienes son los trabajadores domésticos*”, menciona que al menos existen 75,6 millones de

trabajadores domésticos en todo el mundo, del cual el 76,2% son mujeres, no obstante, el trabajo doméstico es la fuente de empleo más importante entre las empleadas que entre los empleados.

Para la OIT, el trabajador doméstico se desarrolla en condiciones deplorables, donde existen abusos de derechos humanos y explotación laboral, enfrentando a diario problemas de trabajo graves y denigrantes. Es por ello que creó una estrategia mundial cuyo fin es proteger los derechos de los trabajadores domésticos, promoviendo con ello igualdad de oportunidades, de trato y de vida.

Siendo que la principal estrategia implementada por la OIT, es buscar fortalecer las capacidades y las instituciones nacionales, por medio de políticas y reformas legislativas, es por ello que crea el Convenio 189, en el 2011 y la recomendación 201 del mismo año, exclusivos para los trabajadores domésticos, esperando sea ratificado e implementado por los estados parte y con ello facilitar la organización de los trabajadores domésticos y empleadores.

El Convenio 189 se convirtió en un tratado histórico, estableciendo normas protectoras al derecho de este tipo de trabajadores, previendo siempre la estabilidad y protección de sus derechos humanos y laborales, este convenio establece las siguientes normas:

- Promoción y protección de los derechos humanos.
- Principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Términos y condiciones de empleo.
- Horas de trabajo.
- Remuneración.
- Seguridad y salud en el trabajo.

- Seguridad social.
- Grupos con riesgos especiales: niños trabajadores domésticos, trabajadores que viven en el hogar del empleador, trabajadores domésticos migrantes.
- Agencias de empleo privadas.
- Resolución de disputas, reclamaciones y cumplimiento.

La estrategia de la OIT al implementar este convenio prevé el trabajo decente para los trabajadores domésticos, apoyándose en los países comprometidos y con una visión de progresividad al adoptar nuevas normas en su legislación. Permitiéndoles la oportunidad de no implicar la ratificación del convenio 189 en un futuro inmediato. Teniendo en cuenta que la ratificación no implica poner sobre la línea los derechos de estas personas, ya que cada país miembro de la OIT debe asumir de manera personal su obligación para con las personas que desarrollan esta actividad.

Anteponiendo que un cambio verdadero para los trabajadores domésticos radica en las instituciones nacionales y sus capacidades, de la actitud de la sociedad y de la evolución del hombre que permita cubrir necesidades que se ven generando con el paso del tiempo y de la civilización. Teniendo en cuenta que estos procesos serán largos y complejos ya que esto significa crear conciencia a través de una nueva cultura social.

La OIT comprende acciones a nivel mundial y regional, así como de los países, teniendo en cuenta los siguientes ámbitos para la culminación de esta estrategia mundial; desarrollar y fortalecer las instituciones nacionales y, cuando es necesario, adoptar reformas y/o programas políticos y legislativos eficaces; facilitar

la organización y representación de los trabajadores domésticos y de sus empleadores; apoyar la ratificación e implementación del Convenio 189 y la implementación de la Recomendación 201; sensibilización y promoción de los derechos de los trabajadores domésticos; crear una base de conocimientos sobre trabajo doméstico e intercambiar experiencias entre países a fin de reforzar las acciones y el impacto a nivel nacional.

### **2.2.2 Reforma laboral en la legislación mexicana**

En diciembre de 2018, la diputada panista Xóchitl Gálvez presentó ante el Senado de la República, la iniciativa que se destina al trabajo doméstico buscando proteger a este grupo vulnerable, estableciendo derechos que no les habían sido reconocidos y buscando con ello que México ratifique el Convenio 189, misma iniciativa en 2019 fue aprobada por unanimidad de votos.

El 23 de abril de 2019, en México se aprueba la reforma laboral tras diversos movimientos emprendidos por los trabajadores, mismos que hicieron valer su voz para así rescatar sus derechos laborales, derechos que les fueron arrebatados, tal hecho ocasionó que este sector laboral se pronunciara sin importar el tiempo que transcurriera y el trabajo que ello significara.

Por lo que, la misma reforma generó cambios al artículo 337 de la LFT, donde se contemplan las obligaciones de los patrones y sobre todo su afiliación al servicio de seguridad social, no es óbice mencionar que el párrafo reformado ordena también que la LSS sea reformada. Posteriormente la reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de julio de 2019, señalando su entrada en vigor al día siguiente de tal publicación y solicitando al Senado de la República ratificar el

Convenio 189, y que con ello se incluya a este sector laboral y se erradique todo tipo de discriminación.

# **CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO DEL TRABAJO DOMÉSTICO**

## **CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO DEL TRABAJO DOMÉSTICO**

### **3. PRESENTACIÓN DEL CAPÍTULO**

El marco teórico conceptual define al problema desde determinada escuela, corriente, teoría, autor o sistema de pensamiento, y es el que da respuesta tentativa al problema convertido en la o las hipótesis (Baena, 2017).

Para Rojas (1983), una vez que se haya seleccionado una teoría de pensamiento o corriente, debe haber un buen manejo de los conceptos, es por eso que también recibe el nombre de conceptual, dichos conceptos pueden clasificarse en:

1. Los conceptos necesarios, pertinentes o relevantes para la fundamentación del tema.
2. Los conceptos originados de observaciones empíricas, no definidos en los textos.

Para Baena, dichos conceptos son obtenidos de las teorías que el investigador realice, es por ello que, “el marco teórico, es de vital importancia dentro del proceso de investigación, a partir de él se establecerán las conexiones con las hipótesis, los métodos que se utilicen para ejecutar la investigación, las técnicas para recolectar la información y el manejo de la misma” (De Dios, 2003, p. 73).

Dentro del derecho, existen diversas teorías que abordan el derecho de trabajo desde diferentes perspectivas, desde su origen hasta su reconocimiento en las legislaciones de cada País, dentro de la presente investigación se abordarán los derechos que engloba el trabajo doméstico desde la teoría del garantismo, una teoría que propone el aseguramiento de los derechos partiendo de una estructura basada en ordenamientos jurídicos que rigen a cada Estado, salvaguardando siempre los derechos

humanos. De la misma manera, se abordarán los aspectos más relevantes de la teoría del Neoconstitucionalismo, no concebida como un nuevo constitucionalismo, sino como la evolución, el desarrollo y el avance del constitucionalismo ya existente, específicamente en el Estado mexicano, partiendo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en donde se vieron reflejados los derechos fundamentales que se buscaban proteger, así como, con las reformas constitucionales del 2011, donde se buscó crear mecanismos de defensa que fuesen efectivos para las personas, esto a través de la reforma a la Ley de Amparo, buscando siempre la protección a los derechos fundamentales.

### **3.1 La Teoría del Garantismo**

Sostienen Aguilera y López (2011), dentro de su investigación que, la transición que ha tenido el Estado Liberal hacia un Estado Constitucional constituye una evolución de manera progresiva de las generaciones de derechos humanos. La primera generación comprende los derechos civiles y políticos, derechos que surgieron y fueron reconocidos en las revoluciones liberales. La segunda generación, surgió durante un Estado Social, es decir, a través de una conquista histórica que comprende los derechos económicos, sociales y culturales, derechos que fueron reconocidos durante la Revolución Industrial del siglo XIX. Por último, la tercera generación surgió dentro de un Estado Constitucional, la cual puede ser considerada como la última fase de conquista de derechos que han resultado más novedosos y plurales de nuestra sociedad actual, tales como el derecho a un medio ambiente saludable, el derecho a la libertad informática y los derechos colectivos, por mencionar algunos.

Siendo dentro de este contexto histórico, con el descubrimiento de los derechos fundamentales donde tiene su origen la teoría garantista ferrajoliana. El sistema garantista, “surge para remediar el caos normativo, la proliferación de fuentes, la violación sistemática de las reglas por parte de los titulares del poder público, la ineficacia de los derechos y la incertidumbre e incoherencia del ordenamiento jurídico actual” (Ferrajoli, p. 868).

El garantismo, continúa Ferrajoli, se presenta en tres planos distintos: 1) como un nuevo modelo normativo del derecho, el cual se caracteriza como un sistema de poder del Estado mínimo que concibe los derechos fundamentales como límites, maximizando la libertad y minimizando la arbitrariedad e impunidad por parte del Estado. 2) Este plano prevé la Teoría del derecho y crítica del derecho. Comprendiendo el proceso histórico de positivización de los derechos, es decir, la positivación de los derechos fundamentales ha vivido sucesivas etapas históricas, una de ellas ha sido la creación del Estado liberal de derecho que brindó en su momento seguridad jurídica a los ciudadanos. 3) Este plano parte de la Filosofía político-jurídica, en donde el garantismo permite la crítica de las instituciones jurídico-positivas, realizando una distinción entre derecho y moral o entre validez y justicia.

### **3.1.1 Concepto del garantismo**

“Por garantismo debemos entender la real y efectiva tutela de derechos fundamentales. No basta con tener derechos y garantías y plasmarlos en una Constitución, pues así todos somos garantistas, sino que la finalidad del garantismo es realmente observarlos y respetarlos, hacerlos efectivos en la práctica” (Ponce,2019, p. 29).

Por lo anterior, continúa Ponce, una de las propuestas del garantismo, es establecer instrumentos para la defensa de los derechos de los individuos, especialmente frente al poder estatal, es decir, poner límites al poder del estado minimizando su papel punitivo maximizando su la realización de los derechos fundamentales de las personas.

“El garantismo, consiste en la creación de instrumentos o herramientas que permiten que el derecho reconocido se respete, se cumpla. En términos muy sencillos y entendibles, el garantismo es:

- a) La mínima intervención del Estado;
- b) Maximizar los derechos de las personas y minimizar el poder de la acción de la autoridad al marco constitucional y legal;
- c) Crear los instrumentos y las técnicas necesarias que permitan la real protección y garantía de los derechos fundamentales reconocidos, y
- d) El establecimiento de una verdad legal a partir de controles en la verificación y refutación de la prueba de cargo” (Ponce,2019, p. 29).

Por su parte, para Ferrajoli (2004):

El garantismo es un modelo de estricta legalidad, propio del Estado de derecho entendido en el plano epistemológico como un poder mínimo; en el plano político como técnica de tutela capaz de minimizar la violencia y maximizar la libertad, y en el plano jurídico como un sistema de vínculos impuestos a la potestad punitiva del estado en garantía de los derechos de los ciudadanos” (p. 851).

Portales y López (2011) explican que “el propósito principal del sistema garantista es dotar de eficacia y pleno cumplimiento a los derechos fundamentales. De esta forma, los derechos se configuran como vínculos sustanciales impuestos a la democracia política.”

En este sentido, se puede determinar que el garantismo es la tutela de los derechos fundamentales a través de instrumentos o herramientas que permitan que los derechos que ya han sido reconocidos se respeten, es decir, que los ordenamientos jurídicos sean eficaces y acordes a las necesidades de los individuos. Asimismo, con el

garantismo se busca minimizar el poder punitivo del estado, garantizando siempre los derechos de los ciudadanos.

### **3.1.2 Garantismo contractualista**

El “garantismo contractualista”, según Dalla Via (2016), “no solamente es fuente de legitimidad del derecho positivo y de la ley como manifestación de la voluntad general, sino que también es origen de distintas garantías, en particular de las que proceden del ideario racionalista que las motiva” (p. 37).

En ese sentido, continúa Dalla Via, el garantismo encuentra fundamento en el contractualismo, que ha delegado la sociedad hacia el Estado, a través de un pacto o contrato, el uso de la fuerza para garantizar el pleno ejercicio de los derechos. Los instrumentos por medio de los cuales se garantizan esos derechos son la ley y el orden.

### **3.1.3 Concepto de las garantías**

De acuerdo con Zarini (1994) “las garantías aparecen como instituciones y procedimientos de seguridad creados a favor de los habitantes, para que éstos cuenten con medios de amparo, tutela o protección, a fin de hacer efectivos los derechos subjetivos, y enumera entre ellas al habeas corpus, la acción de amparo, el habeas data, la defensa en juicio, la demanda y la excepción de inconstitucionalidad”.

“Las garantías son, en definitiva, el soporte de la seguridad jurídica como valor protegido, de manera que la real vigencia de las libertades individuales está supeditada a la existencia de garantías que las protejan en caso de ser vulneradas. Puede afirmarse que las garantías hacen al Estado de derecho” (Dalla Via, 2003, p. 50).

Por otro lado, los elementos del concepto de garantía son los siguientes:

“En primer lugar se requiere la existencia de un interés asegurado, vale decir, una relación de utilidad entre el sujeto y un bien. En la noción de garantía está implícita, en segundo término, la existencia de un peligro. Además, es necesario el instrumento idóneo para proporcionar al sujeto la seguridad respecto al interés amenazado, aplicando estos presupuestos a la órbita constitucional, Galeotti entiende que la garantía constitucional consiste en la regularidad constitucional, es decir, en la observancia de la norma constitucional, elemento que presenta un aspecto objetivo y otro subjetivo” (Galeotti, 1950, citado en Dalla via, 2003).

Las garantías constitucionales, continúa Dalla Via, corresponden a todos los habitantes de la nación, quienes tienen pleno ejercicio de sus derechos, que se encuentran previstos en las leyes que reglamentan su ejercicio, en cuanto a las garantías específicas, estas se encuentran restringidas a determinados grupos o categorías de personas que se otorgan en razón del cargo que ocupan y durante el tiempo que lo desempeñan.

Por lo anterior, se puede deducir que las garantías son instrumentos o procedimientos creados a favor de los habitantes del estado nacional, estos instrumentos se encuentran previstos en los ordenamientos jurídicos de cada nación que buscan proporcionar a cada uno de los habitantes seguridad jurídica, permitiendo medios de defensa que permitan hacer efectivos sus derechos subjetivos.

### **3.2 La teoría del neoconstitucionalismo.**

De acuerdo con Gil (2011), el Neoconstitucionalismo tiene su origen en el Constitucionalismo, es decir, en la figura de Estado del Derecho entre el siglo XVII y XVIII, en donde todo partía del principio de legalidad, buscando siempre la exacta aplicación e interpretación de la ley.

Para ser más exactos, la figura del constitucionalismo surge en el año 1789 donde se produjo la Revolución Francesa y la Revolución Americana, donde según Gil (2011),

“personajes como Rousseau, Montesquieu, entre otros, comienzan a difundir de los derechos fundamentales, surgiendo así el Constitucionalismo Liberal, que se basó en luchar por el reconocimiento de los derechos individuales como la igualdad, la libertad, etc.”

Por su parte, el constitucionalismo liberal tuvo sus inicios en el siglo XIX, logrando consolidarse, partiendo del reconocimiento constitucional de los derechos de la colectividad, derechos sociales, como el derecho al trabajo, a la salud, etc.

El Neoconstitucionalismo, en palabras de Salcedo (2014):

“hizo su aparición después de la Segunda Guerra Mundial, a mediados del siglo XX. Considera a la Constitución medida de todo el orden jurídico, por lo pronto, nacional; incorporó al Derecho, por medio del texto constitucional, los principios, los valores y la moral. Postula que toda Constitución democrática moderna se compone de dos clases o categorías de disposiciones, a saber: a) las dogmáticas que se refieren a los derechos humanos, y b) las orgánicas que regulan al estado y/o Gobierno. Las primeras son los derechos fundamentales de la persona que irradian todos los ámbitos del derecho y, sobre todo, limitan las actividades del estado y las decisiones de la mayoría” (p. 508-509).

### **3.2.1 Concepto del neoconstitucionalismo.**

Gil (2011), realiza la siguiente definición:

“Es un nuevo paradigma en el derecho, que puede entenderse ya como una ideología jurídica de finales del siglo XX y principios del XXI; así también se presenta como una verdadera promesa para la teoría del derecho. Es, sin duda, la revolución teórica y práctica más importante que vive el derecho continental europeo, en aras de reelaborar su concepción de ley y de derecho, dejando atrás meras elaboraciones de códigos o leyes, y basándose más bien en acuerdos y sentencias de los tribunales que construyen un derecho sobre la base de los textos de estos acuerdos y de la integración de diversos sistemas jurídicos. Las decisiones ya no están más en manos de legisladores, sino de jueces” (p. 3).

Por su parte, para Águila (2016) el Neoconstitucionalismo, es:

“una figura marquetinero, debido a que no es que se esté hablando de un nuevo constitucionalismo, sino del avance, evolución y desarrollo que el Derecho Constitucional ha logrado y que actualmente sigue su lucha por conseguir la mejor protección y garantía de los derechos fundamentales de la persona; en tal sentido

es lo mismo hablar del constitucionalismo, neoconstitucionalismo, o Estado Constitucional de Derecho.”

Por otro lado, para Gil (2011), “el término alude a un nuevo Constitucionalismo, o bien a una opción diferente para el Estado de Derecho, donde impera un concepto distinto acerca del Derecho; lo cual implica una novedosa y distinta Teoría del Derecho” (p. 49).

“El neoconstitucionalismo como ideología puede identificarse como aquella filosofía política que considera que el Estado constitucional de derecho representa la mejor o más justa forma de organización política, que hace frente a la objeción democrática o de supremacía del legislador; es decir, a más Constitución y a mayores garantías judiciales, inevitablemente se reducen las esferas de decisión de las mayorías parlamentarias, siendo esta una de las consecuencias de la ponderación judicial” (Valdivia, 2017, p. 5-6).

Por su parte, Prieto (2003) realiza la siguiente concepción del Neoconstitucionalismo:

“Primero, carácter normativo o fuerza vinculante: La Constitución no es un catecismo político o una guía moral, sino una norma como cualquier otra que incorpora la pretensión de que la realidad se ajusta a lo que ella prescribe.

Segundo, supremacía o superioridad jerárquica en el sistema de fuentes: La Constitución no sólo es una norma, sino que es la norma suprema, y ello significa que condiciona la validez de todos los demás componentes del orden jurídico y que representa frente a ellos un criterio de interpretación prioritario.

Tercero, eficacia o aplicación directa: No requiere de ningún otro acto jurídico – ley - para desplegar su fuerza vinculante;

Cuarto, garantía judicial: Las posibilidades son amplias: control concreto y abstracto, a priori y a posteriori, encomendado a órganos especiales o a jueces ordinarios. Un rasgo típico del constitucionalismo contemporáneo es la competencia que corresponde a los jueces ordinarios para que resuelvan a la vista de todo ordenamiento jurídico incluida por tanto la Constitución.

Quinto, presencia de un denso contenido normativo, formado por principios, derechos y directrices.

Y en sexto y último lugar, la rigidez constitucional” (p. 116-117).

Partiendo de las definiciones anteriores, se puede observar que los autores difieren en la concepción del neoconstitucionalismo, para algunos se trata de “un nuevo constitucionalismo” y para otros, no se trata de un nuevo constitucionalismo, sino de un avance del constitucionalismo ya existente, el cual ha ido evolucionando con el paso del tiempo, cuya principal finalidad es brindar una mayor protección a los derechos fundamentales, buscando siempre que éstos sean garantizados por el Estado.

### **3.2.2 El neoconstitucionalismo como estado de derecho.**

El neoconstitucionalismo afirma Gil (2011), parte de dos tradiciones constitucionales, la tradición norteamericana y la tradición de la Revolución francesa. La tradición norteamericana contribuye con la idea de la supremacía constitucional, buscando siempre la garantía jurisdiccional, concibiendo a la constitución jurídicamente superior a las demás normas, asimismo, se concibe como un judicialismo dirigido a vigilar el respeto hacia las reglas básicas de la organización política.

Por su parte, la Revolución Francesa concibe a la constitución “como la encarnación de un proyecto político bien articulado, pretendiendo participar directamente; y condicionando con mayor o menor detalle las futuras decisiones colectivas a propósito del modelo económico, de la acción del Estado en la esfera de la educación, de la sanidad, de las relaciones laborales, etc” (Gil, 2011, p. 6).

El neoconstitucionalismo reúne elementos de estas dos tradiciones: fuerte contenido normativo y garantía jurisdiccional. De la primera de esas tradiciones se recoge la idea de garantía jurisdiccional y una colectiva desconfianza ante el legislador. De la segunda tradición se recoge una Constitución transformadora que pretende condicionar de modo importante las decisiones de la mayoría, pero

cuyo protagonismo fundamental no corresponde al legislador, sino a los jueces” (Gil, 2011, p. 6).

Se realizaron tres cambios de paradigma del derecho, el primero con el nacimiento del estado moderno, con el principio de legalidad, con el reconocimiento del derecho positivo, el segundo cambio se produjo con la subordinación de la legalidad garantizadas mediante constituciones rígidas, que se encuentran jerárquicamente supra ordenadas a las leyes reconociendo su validez. Por último, el tercer cambio hace referencia a “las formas de producción legislativa donde se le impone en el Estado constitucional de Derecho, prohibiciones y obligaciones de contenido tales como a los derechos de libertad y a los derechos sociales, cuya violación genera antinomias o lagunas que la ciencia jurídica tiene el deber de constatar para que sean eliminadas o corregidas” (Gil, 2011, p. 51).

Por otro lado, de acuerdo con Ruiz (2015), Norberto Bobbio distingue entre tres tipos de positivismo, el teórico, ideológico y metodológico. El neoconstitucionalismo teórico, “busca describir los logros de la constitucionalización de los sistemas jurídicos contemporáneos, centra su propio análisis en la estructura y en el papel que, en estos sistemas, asume el documento constitucional.” Dentro del neoconstitucionalismo Ideológico, el poder estatal pasa a segundo lugar, cuyo primer plano es la garantía de los derechos fundamentales, donde el neoconstitucionalismo, se asocia con el ya enunciado Derecho Procesal Constitucional.

### **3.2.3 El neoconstitucionalismo dentro del ordenamiento jurídico mexicano.**

En México, de conformidad con Salcedo (2014), las reformas en materia de derechos fundamentales a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como al juicio de amparo en el año 2011, consisten en que los derechos fundamentales son la preocupación sustantiva del modelo neoconstitucionalista, siendo el juicio de amparo el procedimiento judicial o recurso eficaz que garantiza esa sustancia.

Continúa Salcedo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, tuvo el título de “garantías individuales”, y buscó la protección de los derechos subjetivos públicos, es decir, la mayoría de los que hoy conocemos como derechos fundamentales o humanos. Además de lo anterior, se crearon tribunales encargados de defender esos derechos ya reconocidos, esto es, por medio de un recurso eficaz como lo es el juicio de amparo previsto en el artículo 103 y 107 de la Ley de Amparo. Asimismo, se contemplan los principios del debido proceso dentro de los artículos 14 y 15 constitucional, entre otros tantos temas, buscando siempre la protección a los derechos fundamentales de los seres humanos.

Más tarde, con la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, se modificó el concepto de “individuo” por el de “persona”, de igual forma, se sumaron los derechos humanos contenidos en los tratados internacionales suscritos y ratificados por el país mexicano, se previó el mejoramiento del sistema de control abstracto de la constitucionalidad (amparo, controversias constitucionales, contradicción de tesis), se ordenó a todas las autoridades proteger, respetar y garantizar los derechos humanos.

Por lo anterior, resulta evidente que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos coincide con el neoconstitucionalismo, pues resalta la importancia de proteger, respetar y garantizar los derechos humanos, mediante recursos eficaces que los garanticen.

Por su parte, la reforma constitucional en materia de amparo de 2011, fueron, la reforma a los artículos 103 y 107 de la constitución mexicana, previendo dispositivos que contengan esos principios sustantivos y adjetivos de la materia de amparo, al ser el juicio de amparo un medio que protege los derechos humanos y sus garantías, mismas que ya han sido reconocidas previamente por la constitución y los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte, ya sea contra las violaciones por normas generales, actos u omisiones de autoridad o particular actuando en su carácter de autoridad, siendo la inclusión de los principios generales del derecho como fuente para la tramitación y resolución del juicio de amparo.

### **3.3 Antecedentes de Derechos Humanos**

Las primeras manifestaciones concretas de declaraciones de derechos individuales, con fuerza legal, fundadas sobre el reconocimiento de derechos inherentes al ser humano que el estado está en el deber de respetar y proteger, las encontramos en las revoluciones de independencia norteamericana e iberoamericana, así como en la revolución francesa. Por ejemplo, la Declaración de Independencia del 4 de julio de 1776 afirma que todos los hombres han sido creados iguales, que han sido dotados por el creador de ciertos derechos innatos; que entre esos derechos debe colocarse en primer lugar la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad; y que para garantizar el goce de

esos derechos han establecido entre ellos gobiernos cuya autoridad emana del consentimiento de los gobernados. En el mismo sentido la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano del 26 de agosto de 1789, reconoce que los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos y que las distinciones sociales no pueden estar fundadas sino en la utilidad común.

### **3.3.1 Concepto de Derechos Humanos**

Los derechos humanos pueden definirse según Nikken (sf) en su libro “El concepto de derechos humanos”, como aquellos que toda sociedad contemporánea reconoce a todo ser humano, que por el siempre hecho de serlo, adquiere derechos frente al Estado, lo cuales este mismo no solo debe respetarlos, sino también garantizarlos buscando siempre satisfacer sus necesidades. Los derechos humanos son inherentes a su dignidad, por ende, se puede decir que los derechos humanos son consecuencia del orden normativo, partiendo de la naturaleza humana que posteriormente tiende a positivarse.

Es decir, “El carácter de los derechos humanos una vez positivados es el de derechos ejercitables frente a terceros que permiten exigir su respeto, ya sea una abstención, o una contraprestación” (Huerta, p. 72).

Por su parte, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (2018) define a los derechos humanos de la siguiente manera:

Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o

étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

En ese sentido, los derechos humanos se pueden definir como un conjunto de facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones dado que se recogen varios de los elementos propuestos por los principales exponentes de las diversas propuestas nominales aludidas (Eichner, 2023)

Por lo que es dable concluir que, los derechos humanos son prerrogativas que parten de la dignidad humana, y que son inherentes al ser humano, estos derechos se encuentran previstos en los ordenamientos jurídicos de cada Estado, quien los reconoce, garantiza y respeta.

### **3.3.2 Antecedentes de los derechos fundamentales**

Los derechos fundamentales de acuerdo a Navarro (2010) dieron inicio con las revoluciones burguesas del ciclo XVIII, la revolución francesa y la americana, hasta la segunda guerra mundial. La Revolución Francesa, se caracteriza “por qué el individuo se centra en el ordenamiento jurídico como sujeto único de derechos, y el estatalismo, donde el estado es la condición para la creación y tutela de los derechos y libertades de los individuos” (Navarro, 2010, p. 2).

A través de la Revolución Francesa, continúa Navarro, se afirmó la autoridad de los legisladores, tomando como instrumento a la ley para hacer posible los derechos de forma individual, generando que el legislador no pueda lesionar de manera alguna los derechos y libertades, haciendo posible la representación de la unidad del pueblo, lo cual derivó en La Declaración de los Derechos del hombre y del Ciudadano de 1789.

Por su parte, la Revolución Americana, no buscaba derribar su antiguo régimen, no obstante, esta revolución contemplaba la separación definitiva de la madre patria, en proclamar la independencia.

La cultura americana de derechos y libertades del hombre, se encuentra bajo la influencia de la doctrina individualista y el historicismo, excluyendo de sus horizontes al estatalismo, pues la revolución no persigue destruir ningún antiguo régimen pero si tuvo que separarse de su madre patria (Inglaterra), pues estaba orgulloso de su tradición histórica constitucional que hizo aportaciones de primer orden a la causa de los derechos y libertades del hombre, este hecho dio paso a la valoración del pasado y la tradición del *com law*, y es lo que diferencia de entrada con la revolución francesa (Navarro, 2010, p. 3).

También agrega que, la tiranía del monarca inglés duró de 1765 a 1776, generando que se reunieran los nueve representantes de las trece colonias de New York, los cuales tomaron la decisión de impugnar las decisiones fiscales emitidas por el monarca, cuestionando la legitimidad de dicha imposición fiscal sin el consentimiento de los colonos, así como de sus asambleas representativas frente al parlamento inglés. En ese mismo sentido, se realizó una protesta en el ámbito constitucional sobre los derechos y libertades del hombre, que fueron creados históricamente por la madre patria, recordándole al monarca revocar sus tributos ya que ellos eran súbditos que vivían bajo la antigua constitución británica, puesto que ninguno de los colonos quería la independencia.

...a revolución americana no existe en las instituciones ni en la sociedad colonia, al tirano que derrotar, ni antiguo régimen que destruir, no tiene que afirmar el dominio de la ley general abstracta, no tiene que codificar un derecho privado fundado sobre el sujeto único de derecho común, sino más bien parte de la necesidad de oponerse aún legislador que actúa fuera de su legítima jurisdicción, para ellos tirano es un preciso y definido poder público que actúa de manera ilegítima y no todo un sistema como en la revolución francesa, pues existe una gran desconfianza frente a los legisladores en particular frente a la pretensión de encarnar la voluntad general, al estilo de la revolución francesa (Navarro, 2010, p. 4)...

Para Vilcapoma (2009), las revoluciones burguesas del siglo XVIII (revolución francesa y norteamericana, representan lo siguiente:

La etapa del constitucionalismo moderno se caracteriza porque en ella se encuentra institucionalizada la protección de los derechos fundamentales y la división de poderes. De esa forma se el acta de la independencia de los Estados Unidos de Norteamérica de 1776, la declaración de Virginia del mismo año, la Declaración francesa del hombre y del ciudadano, la Constitución norteamericana de 1787 y la Constitución francesa de 1791. De esta forma iniciamos el Constitucionalismo Moderno (p.9)

La segunda fase histórica de los derechos fundamentales según Navarro (2010), se dio en un contexto de modernidad, la cual se caracterizó por la cultura constitucional, generando un avance de derecho, que no solo contempla los avances normativos del Estado Social de derecho, sino también con la jurisdicción constitucional, al cual se le dio el nombre de Estado Constitucional de derecho, que prevé el sometimiento de las leyes, normas jurídicas, actos de gobierno y aún de particulares a las normas constitucionales, generando un marco de respeto a los derechos y libertades ciudadanas.

### **3.3.3 Concepto de derechos fundamentales**

En palabras de Ferrajoli (2008), son derechos fundamentales:

todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiendo por derecho subjetivo cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por status la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas (p. 19).

Es decir, continúa Ferrajoli, estos derechos al igual que los demás derechos consisten en expectativas ya sean en sentido negativo o positivo, ya sean obligaciones (de prestación) prohibiciones (de lesión). Ferrajoli las llama garantías primarias, por otro

lado, prevé la existencia de garantías secundarias, las cuales contemplan las obligaciones de reparar o sancionar judicialmente las lesiones de los derechos, es decir, las violaciones de sus garantías primarias.

Por su parte, para Cea (2002), los derechos fundamentales son:

derechos, libertades, igualdades o inviolabilidades que, desde la concepción, fluyen de la dignidad humana y que son intrínsecos de la naturaleza singularísima del titular de esa dignidad. Tales atributos, facultades o derechos públicos subjetivos son, y deben ser siempre, reconocidos y protegidos por el ordenamiento jurídico, permitiendo al titular exigir su cumplimiento con los deberes correlativos (p. 221)

Los derechos fundamentales pueden distinguirse en tres clases de tales derechos: “los derechos civiles, los derechos políticos y los derechos sociales, concebidos todos como derechos no de la persona o de la personalidad sino del ciudadano o de la ciudadanía” (Marshall, 1950, citado en Ferrajoli (2004), p. 28).

Por su parte, para Navarro (2010)

los derechos fundamentales, tutelan intereses o necesidades primordiales como la libertad, el derecho a la vida, los derechos civiles, incluidos los derechos de adquirir y disponer los bienes objeto de propiedad, derechos políticos y sociales, en un ordenamiento jurídico determinado, intereses que no son posibles de ser negociados, sino que son prerrogativas no contingentes o inalterables, pues son universales, es decir están reconocidos a todos en igual forma y medida, por ello son inclusivos y forman la base de la igualdad jurídica, las libertades no se cambian ni se acumulan son derechos omnium, pertenecen a todos los sujetos, son personalísimos, invariables, e indisponibles pues están sustraídos de la esfera del mercado y de las decisiones políticas (p. 9)

En este sentido, se puede determinar que los derechos fundamentales son derechos de todos los seres humanos, que se encuentran previstos y reconocidos en los ordenamientos jurídicos de cada Estado, lo cual, permite a cada individuo gozar de la protección del Estado, haciendo visibles los límites de dichos derechos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### **3.3.4 Diferencia entre Derechos Humanos y Derechos Fundamentales**

En palabras de Huerta (S/F) pp. 72, de su investigación “Sobre la distinción entre derechos fundamentales y derechos humanos”, la diferencia entre los derechos humanos y los derechos fundamentales radican en lo siguiente:

La protección jurídica de los derechos humanos frente a los Estados se efectúa principalmente ante los organismos internacionales competentes que se encuentran regulados por el derecho internacional. Dado que su formulación es muy general, resultan ser vagos, lo cual dificulta su protección. El respeto de estos derechos no es coercible, sobre todo porque los organismos internacionales carecen de medios coactivos para hacer eficaces sus resoluciones, de modo que su eficacia radica más bien en su fuerza intimidatoria.

Por su parte, Navarro (2010) coincide en que “Los derechos fundamentales son aquellos derechos humanos positivizados a nivel interno, en tanto que la fórmula de derechos humanos es la más usual en el plano de las declaraciones y convenciones internacionales” (p. 1).

De lo anterior, se puede concluir que los derechos humanos y los derechos fundamentales se encuentran familiarizados, sin embargo, una de sus principales diferencias consiste en la universalidad de estos, es decir, los derechos humanos son universalmente reconocidos a nivel internacional, puesto que se encuentran previstos en los tratados internacionales, no obstante, pese a estar reconocidos por los tratados internacionales, estos no generan una vinculación de forma directa frente a una violación de los mismos. Por su parte, los derechos fundamentales son aquellos que se encuentran reconocidos por cada Estado, es decir, a nivel interno, quien no solamente los reconoce, sino que también lo positiviza, creando medios de defensa por medio de los ordenamientos jurídicos.

### **3.3.5 El derecho al trabajo como derecho humano.**

“El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad”, Navarro (2010). Los derechos humanos que comprende el trabajo, tienen su origen como derechos sociales en la constitución mexicana de 1917, teniendo tres elementos fundamentales:

- 1) Libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública;
- 2) Derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos;
- 3) Dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas.

Villaseñor (2018) explica que, “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” (p. 31).

Ahora bien, el trabajo también puede definirse como:

El derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos, individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones 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 (Sánchez, citado en Villaseñor, 2018, p. 34)

El reconocimiento al trabajo como derecho humano, resulta fundamental para el Estado mexicano, así como un gran avance, pues no debe pasar por alto los acontecimientos de épocas pasadas, en donde la sobreexplotación era parte de la vida diaria de las personas, quiénes no podían acceder a mejores condiciones de trabajo, ni

aun salario digno, puesto que esto dependía de la clase social a la que perteneciera, siendo las clases bajas quienes vivían bajo condiciones extremadamente precarias.

El derecho al trabajo no solo se encuentra previsto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sino también en los tratados internacionales en los que el Estado mexicano es parte, además se busca que la persona que labora tenga acceso a los derechos fundamentales que de la relación laboral deriven.

### **3.4 Concepto del trabajo doméstico.**

El trabajo doméstico puede definirse como actividades que condicionan las demás tareas de cuidado tales como la limpieza y el acomodo de la casa; los cuidados directos, que involucran la interacción y atención a los cuerpos y emociones de una persona; y la gestión mental, que implican la supervisión y planificación todo (Pérez Orozco, 2014, citado en Chamberlín, 2023)

Para Villaseñor (2018), el trabajo doméstico es:

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 (p. 15)

En otras palabras, “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” (Marx, 2014, citado en Villaseñor, 2018, p. 16).

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo define en su artículo 331 capítulo XIII, al trabajo doméstico como “aquella que de manera remunerada realiza actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral”.

El trabajo doméstico, continúa Chamberlín (2023), es un trabajo que ya cuenta con un horario y pago determinado, en México, pese a estar regulado por la Ley Federal del Trabajo, estas condiciones normalmente no se cumplen. El trabajo doméstico si bien es cierto, puede ser realizado tanto por hombres como mujeres, también lo es que, en la mayoría de los casos, son las mujeres las que optan por dedicarse a esta actividad. En este trabajo, se realizan labores como limpieza, cuidado, y actividades propias del hogar, por las cuáles tienen derecho a recibir una remuneración económica por su trabajo, la cual es su fuente principal de ingresos.

Es de señalar que, en la mayoría de los casos, dentro del trabajo doméstico, pocas veces se les da un contrato a las trabajadoras, generando con ello una inseguridad jurídica, toda vez que, “al no contar con un contrato, la regularidad de la empleada en el trabajo es incierta, por lo que un día puede ser despedida sin que haya ninguna obligación por parte de sus empleadores en cuanto a una indemnización o respeto por la continuidad del trabajo” (Chamberlín, 2023, p. 39)

#### **3.4.1 Clasificación del trabajo doméstico.**

Según Lóyzaga y Curiel (2014), el trabajo doméstico se puede clasificar de la siguiente forma:

**a) Trabajadores domésticos permanentes, de base o de planta:** son aquellas personas que viven en el domicilio en el cual prestan sus servicios. Al aceptar los

términos del trabajo, se obligan a irse a vivir al domicilio de quien contrata sus servicios, generando un alejamiento con su familia.

**b) Trabajadores domésticos de entrada por salida:** son aquellos a los que se les asignan actividades en un horario determinado, a modo de que cuando el trabajador termina sus labores tiene la posibilidad de irse de su lugar de trabajo a su vez, estos tipos de trabajadores se pueden sub clasificar de acuerdo a la duración de su jornada.

Trabajadores domésticos de jornada diaria completa: este tipo de trabajadores diariamente llegan a laborar al domicilio del patrón, cubren aproximadamente 8 horas de trabajo y al terminar se retiran.

Trabajadores domésticos de tiempo parcial: este tipo de trabajadores diariamente llegan a laborar al domicilio del patrón, excepto los días de descanso, cubren aproximadamente 5 horas de trabajo, su jornada laboral puede ser por la mañana o en la tarde.

Trabajadores domésticos de jornadas discontinuas: este tipo de trabajadores prestan sus servicios al patrón en horarios variables, cubren aproximadamente de 2 a 4 días a la semana, o los días que el patrón así lo requiera y en los horarios que este elija.

Trabajadores domésticos por hora: son aquellos a los que se les pagan sus servicios por cada hora de labores, asignándoles actividades en específico que deben cubrir.

### **3.4.2 La relación de trabajo.**

La relación de trabajo expresa Villaseñor (2018), surge entre el trabajador y el patrón, derivada de la prestación de un servicio o trabajo, a cambio de una remuneración, cuya principal característica es la subordinación, esta relación de trabajo, es perfeccionada a través de la voluntad de las partes.

Por su parte, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, especifica que “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.”

Por lo antes expuesto, se puede determinar que toda relación de trabajo debe constar de tres elementos, la prestación del trabajo debe ser personal, es subordinada, y hay una remuneración económica por la prestación del servicio.

### **3.4.3 El concepto de Trabajador y Patrón.**

Se puede definir como trabajador “a la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mayor aceptación tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador” (Nájera, 2009, p. 8).

Asimismo, la Ley Federal de Trabajo prevé en su artículo 8, que el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

De los conceptos anteriores, se puede determinar que el trabajador siempre será una persona física, que se encuentra subordinada a una persona ya sea física o moral, a quien va a prestar un servicio a cambio de una remuneración.

Por otro lado, el término patrón se puede concebir como “la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conocen con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de empleador, patrono, patrón, empresario, etc” (Nájera, 2009, p. 9).

La Ley Federal del Trabajo, especifica en su artículo 10, que el “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

De lo que se concluye que el patrón es la persona que recibe la prestación de servicio del trabajador, es decir, quien va a remunerar al trabajador. “El trabajador y el patrón, se vuelven sujetos de una relación individual de trabajo” (Villaseñor, 2018, p. 46).

#### **3.4.4 La jornada laboral**

El promedio de horas que trabajan las personas trabajadoras del hogar es de las jornadas más largas de todas las ocupaciones, así como de las más impredecibles. Aunque las trabajadoras de entrada por salida tienen mejor control de sus horas de trabajo en comparación a quienes trabajan de planta, sus horas de trabajo siguen siendo imprevisibles y difíciles de medir para las organizaciones internacionales.

“Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material” (Pérez Chavez y Fol Olguín, 2006, citado en Nájera, 2009, p. 43).

El artículo 123 constitucional, hace referencia únicamente a la jornada diaria de trabajo, no obstante, continúa Nájera (2009), el artículo 59 de la ley Federal de Trabajo, contempla la duración de 48 horas de trabajo a la semana, con la finalidad de tener un día de descanso, por su parte, el artículo 60 y 61 de la Ley Federal de Trabajo determinan tres tipos legales de trabajo, la jornada diurna, comprendida entre las seis y las veinte horas, cuya duración será de ocho horas, la jornada nocturna, comprendida entre las veinte y las seis horas cuya duración es de siete horas, y la jornada mixta, que comprende periodos de la jornada diurna y nocturna, siempre y cuando el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, cuya duración será de siete horas y media.

Asimismo, afirma Nájera, los artículos 63 y 64 de la Ley Federal de Trabajo, determinan que, durante una jornada continua, el trabajador tiene derecho a un descanso de media hora.

Además de las jornadas antes mencionadas, la Ley Federal del Trabajo también contempla la jornada extraordinaria, siendo “aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; o sea, 9 horas a la semana como máximo (artículo 66)” (Nájera, 2009, p. 46). Aunado a ello, el pago del tiempo extraordinario está regulado por los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante señalar, que si bien es cierto, las jornadas de trabajo se encuentran determinadas por la ley en la materia, también lo es que, en su mayoría las jornadas resultan excesivas, especialmente para las trabajadoras domésticas, ya que, a diferencia de los trabajadores cuyo lugar de trabajo es un espacio físico, llamémosle “oficina”, al terminar su jornada laboral pueden salir y dirigirse a sus hogares a tomar un descanso, sin embargo, para las trabajadoras domésticas no resulta así, puesto que, si se trata de las trabajadoras domésticas denominadas “de planta”, éstas extienden su jornada de trabajo, ya que al habitar en su lugar de trabajo, tienden a estar a la disposición de su patrón a cualquier horario.

### **3.4.5 El salario**

Se puede definir al salario como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; y se integra por los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y

cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo” (Cueva, 2001, citado en Nájera, 2009, p. 50).

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 (Villaseñor, 2018, p. 46)

Por otro lado, el salario puede considerarse que “el salario puede entenderse como una prestación económica, cuya cantidad mínima debe cubrirse en efectivo (artículo 90) y que puede integrarse mediante prestaciones en especie” (Dávalos, 2005, citado en Nájera, 2009, p. 50)

El salario, es la prestación a la que todo trabajador tiene derecho, éste se integra por una cantidad en efectivo y por las prestaciones que se encuentran contempladas en la Ley Federal del Trabajo.

No obstante, pese a que el salario está determinado por los ordenamientos jurídicos de México, dentro del trabajo doméstico no siempre es así, puesto que el salario de un empleado doméstico corresponde a una cantidad impuesta por el patrón a su convenir, quedando lejos de formar parte de un salario íntegro, que se encuentre compuesto por las prestaciones a las que todo trabajador debe tener. Esto, se debe a que al trabajo doméstico no siempre se le dan las formalidades de un trabajo común, como lo es un contrato, en donde se especifiquen las actividades a realizar, la duración de la jornada, las prestaciones a las que la trabajadora tiene derecho, sus días de descanso, el salario y sus días de vacaciones.

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 (Villaseñor, 2018, p. 20)

#### **3.4.6 Días de descanso**

“Por descanso, se entiende como aquella pausa que debe de hacer durante la jornada de trabajo de manera semanal” (Villaseñor, 2018, p. 47). La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 71 que “Por cada 6 días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”.

Asimismo, el artículo 74 de la citada estipula los días de descanso obligatorios para los trabajadores, especificando, además, que cuando éstos laboren en día domingo, se les otorgará una prima adicional del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Por otro lado, en cuanto al trabajo doméstico, no sucede así, ya que al no contar con un contrato en donde se especifique dicha prestación, sus patrones no acostumbran a reconocerles prestaciones más allá del salario que perciben, al menos que sea por medio de una intermediaria, como lo son las agencias de colocación de empleadas domésticas.

#### **3.4.7 Vacaciones.**

La Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 76 que “Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de

servicios”. Siendo las vacaciones el derecho que tiene todo trabajador por haber laborado uno o más años.

### **3.4.8 La Seguridad Social**

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” (Briceño,1997, citado en Ramírez, 2009, p. 19-20). Cabe señalar, que con la reforma del dos de julio del dos mil diecinueve a la Ley Federal de Trabajo, se determinó en el artículo 334 Bis, que las personas trabajadoras del hogar contarán con las siguientes prestaciones y estarán comprendidas en el régimen obligatorio del seguro social:

- a. Vacaciones;
- b. Prima vacacional;
- c. Pago de días de descanso;
- d. Acceso obligatorio a la seguridad social;
- e. Aguinaldo; y
- f. Cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes.

Por otro lado, para Santos et al (1993) También puede definirse como:

...un sistema general y homogéneo de prestaciones, de derecho público y supervisión estatal, que tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, mediante la redistribución de la riqueza nacional, especialmente dirigida a corregir supuestos de infortunio. (p. 1)

Nos dice Villaseñor (2018), que “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” (p.50).

Además, de acuerdo con la Ley del Seguro Social, 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”.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2019, fue de suma importancia para las trabajadoras domésticas, ya que anteriormente el Estado no le garantizaba el derecho a la seguridad social, puesto que la Ley Federal del Trabajo no lo encontraba previsto. Gracias a esta reforma, se le garantizó el derecho a la salud, a través del acceso a la asistencia médica, se reproduce para mayor referencia:

Tabla 1. Comparación de las prestaciones del trabajo doméstico

<b>Ley Federal del Trabajo (antes de la Reforma de 2019)</b>	<b>Ley Federal del Trabajo (después de la Reforma de 2019)</b>
<p><b>Artículo 334.-</b> Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.</p>	<p><b>Artículo 334 Bis.-</b> Las personas trabajadoras del hogar contarán con las siguientes prestaciones conforme a las disposiciones de la presente Ley y estarán comprendidas en el régimen obligatorio del seguro social:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Vacaciones;</li> <li>b. Prima vacacional;</li> <li>c. Pago de días de descanso;</li> <li>d. Acceso obligatorio a la seguridad social;</li> <li>e. Aguinaldo; y</li> <li>f. Cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT

### 3.5 Marco conceptual

**Personas trabajadoras del hogar:** es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley.

**Trabajador:** Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

**Contrato Individual:** es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

**Patrón:** Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

**Relación de trabajo:** cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

**Obligaciones:** Toda obligación consiste en dar, hacer o no hacer alguna cosa.

**Vacaciones:** Periodo de descanso obligatorio pagado que tiene derecho un trabajador al cumplir un año de servicio

**Salario:** Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

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

**Jornada de trabajo:** es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

**Prima vacacional:** Prima vacacional es una cantidad adicional que se paga para el disfrute de las vacaciones.

**Aguinaldo:** Cantidad que debe ser pagada por el patrón a cada uno de sus trabajadores en el mes de diciembre.

**Prestaciones:** Conjunto de derechos que goza el trabajador derivado de la relación de trabajo

**Día de descanso:** es una de las prestaciones contempladas por la Ley Federal de Trabajo dándole la siguiente interpretación en su artículo 69; por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

**Estabilidad Laboral:** firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro.

**Asegurados o asegurado:** el trabajador o sujeto de aseguramiento inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los términos de la ley

**Cuotas obrero-patronales o cuotas:** las aportaciones de seguridad social establecidas en la Ley a cargo del patrón, trabajador y sujetos obligados;

# **CAPÍTULO IV. MARCO LEGAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO**

## **CAPÍTULO IV. MARCO LEGAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO**

### **4. PRESENTACIÓN DEL CAPITULO**

En el presente capítulo, se analizará el marco legal que regula al trabajo en México, desde lo previsto en el texto constitucional, los tratados internacionales, así como las distintas normas, y reglamentos que buscan brindar mayor protección a las trabajadoras domésticas.

#### **4.1 Marco legal del trabajo doméstico en México**

El trabajo doméstico, de acuerdo con Lóyzaga y Curiel (2014) son todas las actividades o labores relacionadas con el servicio, mantenimiento, apoyo, asistencia o aseo referentes relacionados con el hogar, estas actividades pueden consistir en el lavado de utensilios para cocina, lavado de prendas de vestir, planchado, preparación de alimentos, cuidado de niños, cuidado de adultos mayores, cuidado de personas con capacidades diferentes o con enfermedades que requieran de cuidados, e inclusive cuidado de mascotas.

Sin embargo, pese al reconocimiento de la actividad doméstica dentro de la Ley Federal de Trabajo, el trabajo doméstico ha sido considerado de poca importancia, generando que las actividades del hogar se desarrollen bajo un entorno de discriminación.

En México, el trabajo doméstico se rige por lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, además de lo contemplado por la Ley del Seguro Social, ya que, con la reforma del 2019 a la citada ley, buscó garantizar su derecho a la salud.

Es importante partir desde la máxima fuente formal del sistema mexicano como lo es la constitución y lo previsto en los tratados internacionales.

#### **4.2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)**

Se dice que “la Constitución es la norma base del derecho de trabajo” (De la Cueva, 1960, citado en Lóyzaga y Curiel, 2014, p. 364). Ello es así, ya que, se busca regular la relación obrero-patronal que existe entre los trabajadores y sus patrones.

En su artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se prevé 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, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

El citado artículo, establece la libertad que tiene toda persona de elegir la profesión o el trabajo que uno desee, siempre y cuando la actividad que se busca realizar sea lícita y no contraria a las leyes, asimismo, prevé el derecho a disfrutar de los frutos de su trabajo. Siendo los trabajadores domésticos, quienes eligen este trabajo por decisión propia, por lo que, de acuerdo con Villaseñor (2018):

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 la que pueden recurrir por falta de otro tipo de habilidades y conocimientos, reduciéndose a realizar actividades 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 (p.55-56).

Por su parte, con la constitución de 1917, en su artículo 123, se buscó regular cualquier trabajo con carácter económico, sin embargo, el citado artículo prevé el concepto de “trabajo” en general, encontrándose el trabajo doméstico en ese supuesto.

Cabe señalar, que, en nuestra actualidad, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, si contempla el trabajo doméstico dentro de su apartado A, puesto que especifica que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo”.

Este artículo es de suma importancia, ya que de él se desglosan varios elementos del trabajo, como lo son la duración de las jornadas, el derecho a tener un día de descanso, el derecho a percibir un salario mínimo del que deben disfrutar, la no discriminación por género en cuanto al salario, el derecho a la participación de utilidades de las empresas, la forma de pago de los servicios prestados, las jornadas extraordinarias, el derecho a recibir capacitación y adiestramiento por parte de las empresas, y el acceso a la seguridad social con el fin de garantizar el derecho a la salud.

Por lo que, al ser la constitución, nuestra norma suprema, “en consecuencia, donde exista una relación de trabajo deberá aplicarse íntegramente el artículo 123 de la CPEUM y cualquier norma que contrarié lo dispuesto por el precepto

constitucional será nula...” (De la Cueva, 1960, citado en Lóyzaga y Curiel, 2014, p. 364).

### **4.3 Convenios y Tratados internacionales**

“Los tratados internacionales regulan algunas materias que tienen un impacto directo en el Derecho nacional como es el comercio, los derechos humanos, las relaciones contractuales, el medio ambiente, etcétera” (Trejo, 2006, p. 1). México, es uno de los principales países en celebrar tratados internacionales, de acuerdo con Trejo (2006), la posición jerárquica que ocupa el derecho internacional dentro de nuestro ordenamiento interno, es secundaria, debido a que de conformidad con el artículo 133 constitucional, la constitución se ubica en un primer lugar, puesto que el citado artículo reconoce la supremacía de ésta, seguida de los tratados internacionales y las leyes constitucionales que cuentan con una misma jerarquía. En tercer lugar, se ubica el Derecho federal y el local.

#### **4.3.1 Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos**

En materia laboral, es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la encargada de regular normas relativas al trabajo, la OIT fue creada el 11 de abril de 1919, y contempla promedios de calidad, en cuanto a la libertad, dignidad, igualdad y seguridad.

El convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, adoptado en Ginebra, el dieciséis de junio de dos mil once, nacido dentro de la OIT, se determina como un tratado, donde intervinieron

gobierno, trabajadores y empleadores, de acuerdo con Lóyzaga y Curiel (2014), en el cual se busca las mejores condiciones del trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, dicho convenio define al trabajo doméstico como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”.

“Se trata del primer tratado vinculante en el ámbito de las normas internacionales del trabajo destinado específicamente a mejorar las condiciones laborales de millares de trabajadores y trabajadoras domésticos en el mundo” (Oliveira, 2012, p. 126).

En el convenio se indica que los países miembros deberán adoptar todas las medidas para asegurar la efectiva protección de los derechos humanos de los trabajadores domésticos; igualmente, se deberá respetar, promover, y procurar hacer realidad el pleno reconocimiento y respeto de sus derechos individuales entre los que están: las jornadas laborales legales, el pago en efectivo de un salario por lo menos una vez al mes (lo cual además resulta absolutamente discriminatorio), el pago de horas extraordinarias, el descanso semanal mínimo de 24 horas seguidas, el pago de vacaciones, el otorgamiento de seguridad social, el proporcionar un ambiente laboral saludable, la contratación por escrito y con términos comprensibles para el trabajador, etc (Lóyzaga y Curiel, 2014, p. 361)

El objetivo del Convenio 189, continúan Lóyzaga y Curiel (2014), es conseguir mayores condiciones de igualdad y respeto para los trabajadores domésticos, eliminando todo tipo de discriminación, abuso, violencia y trabajos forzosos, así como eliminar el trabajo infantil prohibido. Asimismo, busca contar con el efectivo acceso a los diversos mecanismos de solución de conflictos que existan,

haciendo uso de la normatividad aplicable que busca proteger los derechos de los trabajadores.

De conformidad con Oliveira (2012), “la adopción del Convenio 189 de la OIT fue un acontecimiento decisivo, y en la actualidad existe un consenso mundial de que los trabajadores domésticos tienen derecho a los mismos derechos laborales que los demás trabajadores” (p. 133)

#### **4.3.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Este pacto contempla en su artículo 6, apartado 1, que los Estados Partes reconocen el derecho a trabajar, es decir, el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida por medio de un trabajo, debiendo tomar las medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Asimismo, en su artículo 7, reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren una remuneración con salario equitativo, sin distinción de ninguna especie, asegurando la igualdad entre hombres y mujeres. Asimismo, prevé condiciones de existencia dignas para los trabajadores y para sus familias, contemplando la seguridad y la higiene en el trabajo; oportunidad para todos de ser promovidos dentro de su trabajo, y sobre todo el derecho a tener un día de descanso y vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

#### **4.4 Ley Federal del Trabajo**

La LFT regula en su capítulo XIII denominado “Personas Trabajadoras del Hogar” a los trabajadores domésticos, en su artículo 331 la define como “aquella

que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley”. El mismo artículo determina que hay tres modalidades del trabajo doméstico, la primera refiere a las personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades, la segunda modalidad contempla a las personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades, por último, la tercera modalidad hace referencia a las personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.

#### **4.4.1 Del trabajo del hogar de adolescentes**

El artículo 331 Bis de la LFT, prevé la prohibición de contratar adolescentes menores de quince años de edad, como trabajadores del hogar, puesto que el citado artículo, únicamente contempla la posibilidad de contratar adolescentes mayores de quince años, siempre y cuando el patrón cumpla con las siguientes condiciones:

I. Solicitar certificado médico expedido por una institución de salud pública por lo menos dos veces al año.

II. Fijar jornadas laborales que no excedan, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales.

III. Evitar la contratación de personas adolescentes mayores de quince años que no hayan concluido cuando menos la educación secundaria, a excepción de que la persona empleadora se haga cargo de que finalice la misma.

Así como, garantizar un espacio para el adolescente cuando éste habite en el domicilio en donde preste sus servicios, cuando se trata de un solo patrón.

#### **4.4.2 De la forma**

La LFT, contempla en su artículo 331 Ter, la obligación de celebrar un contrato por escrito entre el patrón y el trabajador del hogar, en donde se especifique como mínimo el nombre, y apellidos del patrón y de la persona trabajadora del hogar, dirección del lugar de trabajo, fecha de inicio del contrato, duración, el tipo de trabajo a realizar, la remuneración a recibir, la periodicidad de los pagos, las horas de trabajo, las vacaciones, los descansos diarios y semanales; el suministro de alimentos y alojamiento, las condiciones referentes a la terminación de la relación de trabajo, y las herramientas de trabajo que serán brindadas para el correcto desempeño de las actividades laborales, los alimentos destinados a las personas trabajadoras del hogar sin hacer distinciones.

Por otro lado, también se especifica la prohibición de solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; así como, su despido por estar en embarazo, en caso de que la trabajadora del hogar utilice uniforme o ropa de trabajo, el costo de los mismos quedará a cargo de la persona empleadora. Además de lo anterior, se determina la prohibición de todo tipo de discriminación, en términos de los artículos 1°. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 1, fracción III de la Ley Federal para

Prevenir y Eliminar la Discriminación, en todas las etapas de la relación laboral y en el establecimiento de las condiciones laborales, así como cualquier trato que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar.

#### **4.4.3 De las personas que no se consideran trabajadoras del hogar**

El artículo 332 de la Ley Federal del Trabajo, exceptúa a aquellas personas que no se consideran trabajadoras del hogar, a quienes realicen trabajo del hogar únicamente de forma ocasional o esporádica, y a quien preste servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos, ya que estos deben regularse conforme a las disposiciones de la citada ley.

#### **4.4.4 De los días de descanso**

El artículo 333 de la LFT, señala que para las trabajadoras del hogar que residan en el domicilio en donde realicen sus actividades tienen derecho “de disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, y de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas, sin que la jornada diaria diurna pueda excederse de las ocho horas diarias establecidas en la presente ley.”

Además de lo anterior, el citado artículo prevé las horas extras, las cuales deben ser consideradas en términos del artículo 58 de la LFT que a la letra señala:

“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”, y del artículo 68 de la LFT, que establece que “los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del

permitido”, para el caso en que las trabajadoras del hogar no puedan disponer libremente de su tiempo o cuando las horas de sus jornadas de Ley sean excedidas.

En cuanto al descanso semanal, en su artículo 336, menciona que las personas trabajadoras del hogar, tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, el cual debe ser preferiblemente en sábado y domingo, solo mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, siempre y cuando se disfrute de un día completo de descanso en cada semana.

Cabe señalar, que las personas trabajadoras del hogar también tienen derecho a los días de descanso obligatorio previstos en el artículo 74 de esta ley, los cuáles son los siguientes:

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

#### **4.4.5 De los alimentos**

El artículo 334 por su parte, establece la obligación de las personas empleadoras de garantizar alimentos para las personas trabajadoras del hogar. Asimismo, también determina que, cuando la persona trabajadora resida en el domicilio donde realicen sus actividades, además de los alimentos se les debe de garantizar la habitación. Es decir, la retribución del trabajador del hogar debe

comprender el pago en efectivo, los alimentos y la habitación, éstos últimos deberán ser equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Por otro lado, en cuanto a la forma de pago, el citado artículo refiere que el salario puede efectuarse a través de transferencia bancaria o cualquier otro medio de pago monetario legal, siempre y cuando haya consentimiento de la persona trabajadora del hogar interesada.

#### **4.4.6 De las prestaciones**

En cuanto a las prestaciones a las que tienen derecho las personas trabajadoras del hogar, la LFT contempla las previstas en dicha ley, además de especificar en su artículo 334 Bis, que estarán comprendidas en el régimen obligatorio del seguro social: las vacaciones; la prima vacacional; el pago de días de descanso; el acceso obligatorio a la seguridad social; el aguinaldo; cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes.

Además de lo anterior, en su artículo 335 señala que será la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos quien fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a las personas trabajadoras del hogar

#### **4.4.7 De las vacaciones**

El artículo 336 Bis, prevé que las vacaciones otorgadas a las personas trabajadoras del hogar deben regirse por lo dispuesto en el título tercero, capítulo IV de la presente ley, se reproduce para mayor referencia:

Artículo 76.- Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en

dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios.

A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo 77.- Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año

Asimismo, el artículo 78, señala que el periodo vacacional del que disfrutará la persona trabajadora, podrá ser distribuido en la forma y tiempo que así lo requiera, los cuales deberán ser concedidos dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Además, establece el derecho de los trabajadores a una prima vacacional no menor del 25% sobre los salarios que le correspondan durante su periodo vacacional.

Cabe señalar, que, del citado capítulo, se puede observar que, para las personas trabajadoras del hogar, las vacaciones deben ser otorgadas en los mismos términos que para cualquier otro trabajador, puesto que, del apartado capítulo XIII, denominado “Personas Trabajadoras del Hogar” no se establecen condiciones especiales para este tipo de trabajadores.

#### **4.4.8 De las obligaciones del patrón**

La LFT, señala una serie de obligaciones de los patronos dentro de la relación laboral, no obstante, en su artículo 337, especifica cuáles son las obligaciones del patrón con las personas trabajadoras del hogar, entre ellas se encuentran el abstenerse de cualquier mal trato de palabra o de obra, el proporcionar habitación cómoda e higiénica, asegurando la vida y la salud, cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar, y por último, una de las obligaciones más

relevantes, que fue incorporada a partir de la Reforma de 2019 a la ley en la materia, que es el inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas.

Cabe señalar que, antes de la Reforma a la LFT, no era obligatorio para los empleadores, el otorgarles el seguro social a las personas trabajadoras del hogar, generando de cierta forma discriminación hacia los mismos.

#### **4.4.9 De la rescisión del trabajo**

El artículo 341 de la Ley en materia, estipula como causa de rescisión del trabajo el incumplimiento de las obligaciones previstas en la ley.

Asimismo, determina que se considera despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas las contempladas en la ley, así como aquellas que se den por motivos de violencia de género en el trabajo y discriminación conforme lo establecido en el artículo 1°. de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y la legislación aplicable.

En cuanto a la indemnización, deberá ser pagada de conformidad con lo estipulado en el artículo 50 del citado ordenamiento, se reproduce para mayor referencia:

Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán: I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

#### **4.4.10 De la terminación de la relación laboral**

De conformidad con el artículo 342 de la LFT, las personas trabajadoras del hogar pueden dar por terminada la relación de trabajo en cualquier tiempo, siempre y cuando se dé aviso a la persona empleadora con ocho días de anticipación.

Por otro lado, en su artículo 343, determina que la persona empleadora podrá dar por terminada la relación laboral dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del trabajo y en cualquier tiempo, siempre y cuando de aviso a la persona trabajadora del hogar con ocho días de anticipación y se pague la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50, precisado en el punto anterior.

Artículo 49.- La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; II. Si comprueba ante el Tribunal que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y

permanente con él y el tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el trabajo del hogar, y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales

#### **4.5 Ley del Seguro Social**

El 2 de julio de 2019, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar, mediante el cual, se hizo la incorporación formal de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio de seguridad social.

El artículo 2 de la LSS, señala 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...”, y lo define en su artículo 4 como “el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.”

##### **4.5.1 Del régimen del Seguro social**

La LSS en sus artículos 6 y 11, contempla dos regímenes de seguro social, el régimen obligatorio y el régimen voluntario. El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;

- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

Cabe señalar, que el artículo 12 en su fracción IV, contempla como sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, a las personas trabajadoras del hogar, fracción que fue adicionada el 2 de julio de 2019 a la citada ley.

#### **4.5.2 De las personas trabajadoras del hogar**

El 16 de noviembre de 2022, fue adicionado el capítulo XI denominado “DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR” a la LSS, dicho capítulo, define en su artículo 239-A a las personas trabajadoras del hogar como “aquella que, de manera remunerada, realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no aporte para la persona empleadora beneficio económico directo”, asimismo, contempla tres modalidades para este tipo de trabajadoras, las cuales son:

- I. Quien trabaje para una persona empleadora y resida en el domicilio donde realice sus actividades;
- II. Quien trabaje para una sola persona empleadora y que no resida en el domicilio donde realice sus actividades, y
- III. Quien trabaje para diferentes personas empleadoras y que no resida en el domicilio de ninguna de ellas.

Además de lo anterior, en su artículo 239-B, fracciones I y II, determina quienes no deberán ser considerados personas trabajadoras del hogar, tal es el caso de quienes realicen trabajo del hogar únicamente de forma ocasional o

esporádica, y quienes presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos.

#### **4.5.3 De las obligaciones del empleador**

La LSS, en su artículo 239-C, estipula que los empleadores, tienen las obligaciones establecidas en la ley en materia, así como de sus reglamentos, no obstante, de manera adicional establece las siguientes obligaciones:

- Registrar e inscribir a la persona trabajadora del hogar a la fecha de la relación laboral, por los días que labore durante el mes calendario.
- Será el empleador quien retenga la cuota obrera que corresponda a la persona trabajadora del hogar y enterarla junto con la cuota patronal a su cargo.
- Pagar los importes determinados de las cuotas obrero-patronales en los formatos impresos o usando el programa informático autorizado por el Instituto.
- Hacer por anticipado el aseguramiento y el entero de las cuotas obrero-patronales correspondientes a los meses subsecuentes al mes de inicio de la relación laboral, conforme al periodo adoptado: mensual, bimestral, semestral o anual. El aseguramiento por pago anticipado iniciará en el mes inmediato posterior al del pago y será por el mes completo, siempre y cuando se entere al menos el monto de las cuotas obrero-patronales equivalentes al valor del salario base de cotización mínimo integrado mensual de la Ciudad de México. Cuando se trate del mes de inicio de la relación laboral, la cobertura se otorgará a partir del primer día de aseguramiento y hasta el último día del mes calendario que corresponda, y

deberá enterarse al menos el monto de las cuotas obrero-patronales equivalentes al valor del salario base de cotización mínimo integrado de la Ciudad de México por los días comprendidos en la cobertura. De no cumplirse esos supuestos, la persona trabajadora del hogar quedará cubierta por los días que la o las personas empleadoras reportaron.

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

- Continuar con el entero de las cuotas obrero-patronales, cuando se trate de incapacidades médicas expedidas por el Instituto, tal y como lo establece la fracción IV del artículo 31 de esta Ley, por el periodo de incapacidad establecido por el Instituto, se reproduce para mayor referencia:

Artículo 31. Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:

...IV. Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro.

Por su parte, corresponde al Instituto calcular la propuesta de cédula de determinación de las cuotas obrero-patronales correspondientes, distinguiendo la cuota obrera de la patronal y determinando dichas cuotas, con base en la información que proporcione el empleador.

Las cuotas obrero-patronales correspondientes al mes de inicio de la relación laboral serán pagadas en términos de la periodicidad establecida en el artículo 39 de la LSS, que a la letra señala:

Artículo 39. Las cuotas obrero patronales se causan por mensualidades vencidas y el patrón está obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informático, autorizado por el Instituto. Asimismo, el patrón deberá presentar ante el Instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes de que se trate, y realizar el pago respectivo, a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente.

La obligación de determinar las cuotas deberá cumplirse aun en el supuesto de que no se realice el pago correspondiente dentro del plazo señalado en el párrafo anterior.

Los capitales constitutivos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al Instituto, en los términos y plazos previstos en esta ley.

**4.5.4** De la terminación del aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar.

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

#### **4.5.5 Del factor de integración del salario base de cotización**

El artículo 239-G, de la LSS, establece que el factor de integración del salario base de cotización debe considerar los días de descanso y vacaciones a que tienen derecho las personas trabajadoras del hogar, con base en los términos de las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** El propósito de esta investigación fue realizar un análisis de la reforma de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, en relación a los trabajadores domésticos, en base al análisis realizado, se puede concluir que, tanto en LFT como en la LSS incluyeron el concepto de “personas trabajadoras del hogar” como denominación para los trabajadores domésticos, asimismo, se estableció la obligación de los patrones, también conocidos como empleadores, de inscribir a las personas trabajadoras del hogar en el Instituto Mexicano del Seguro Social. Además de lo anterior, se incorporó un apartado específicamente para determinar las prestaciones a las que las personas trabajadoras del hogar tienen derecho, independientemente de las ya reconocidas por la LFT.

**SEGUNDA.** Para poder realizar la presente investigación, fue necesario partir de los antecedentes y de la evolución que ha tenido el trabajo doméstico a lo largo del tiempo tanto a nivel nacional como internacional, desde su reconocimiento como trabajadores, hasta su regulación en los distintos ordenamientos jurídicos de cada estado. Cabe señalar, que esta ocupación, tiene sus orígenes a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, como consecuencia de las actividades económicas derivadas de las múltiples transformaciones dentro del mundo del trabajo, generando que tanto hombres como mujeres se incorporaran en el mundo laboral, siendo las mujeres las que se vieron marginadas y limitadas únicamente a obtener puestos como sirvientas y mucamas, cocineras, costureras, lavanderas, planchadoras, tejedoras, modista, debido a que no recibieron las mismas oportunidades.

Asimismo, se realizó una recopilación de investigaciones emitidas por distintos autores, cuyo principal enfoque ha sido realizar una comparación entre los derechos de cualquier trabajador que se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, y los derechos de un trabajador doméstico, argumentando que los trabajadores domésticos deben ser considerados como cualquier trabajador ordinario, es decir, tener los mismos derechos y el acceso a las mismas prestaciones.

**TERCERA.** Debido a lo anterior, a la falta de regulación y reconocimiento a esta modalidad de trabajo, el 16 de junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, adoptó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, por medio del cual, se buscaba obtener las mejores condiciones del trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, es decir, conseguir mayores condiciones de igualdad y respeto para los trabajadores domésticos, eliminando todo tipo de discriminación, abuso, violencia y trabajos forzados, así como eliminar el trabajo infantil prohibido. Uno de los principales objetivos del convenio 189 es que los trabajadores domésticos cuenten con el efectivo acceso a los diversos mecanismos de solución de conflictos que existan, haciendo uso de la normatividad aplicable que busca proteger los derechos de los trabajadores.

**CUARTA.** Por su parte, México ratificó el convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, el 12 de diciembre de 2019, siendo publicado el 20 de enero de 2020, en el Diario Oficial de la Federación. Asimismo, con la reforma del 2019 a la LFT, así como las reformas del 2019 y 2022 a la LSS, se buscó garantizar el derecho a la salud a los trabajadores domésticos, también conocidos como personas trabajadoras del hogar, adicionando un apartado a las citadas leyes en donde se especifican una serie de prestaciones a las que tienen derecho.

**QUINTA.** El análisis de la Reforma de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, en relación con los trabajadores domésticos, ha ampliado nuestro conocimiento a fin de identificar los principales efectos de la citada reforma, frente a los trabajadores domésticos, identificando los derechos y obligaciones que tanto las personas trabajadoras del hogar, como los patrones, también denominados empleadores, contraen a partir de esta Reforma. Asimismo, se identificaron las principales prestaciones que la LFT les reconoce como lo son las vacaciones; la prima vacacional; el pago de días de descanso; el acceso obligatorio a la seguridad social; el aguinaldo, el salario, así como las demás prestaciones que se pacten entre la persona trabajadora del hogar y el empleador.

**SEXTA.** Dentro de la presente investigación se pudo percibir que, pese a que, con anterioridad, el trabajo doméstico ha sido contemplado por la LFT, así como en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no siempre ha sido visto como un trabajo ordinario, puesto que, durante mucho tiempo no fue considerado como un trabajo formal, esto debido a la falta de regulación de esta modalidad de trabajador. Lo anterior es así, ya que, hasta antes de la Reforma laboral de 2019 a la LFT, el capítulo XIII denominado “Trabajadores domésticos”, no especificaba las prestaciones a las que todo trabajador doméstico tenía derecho, haciendo referencia únicamente de manera general respecto de las condiciones laborales de estos trabajadores.

Motivo por el cual, es importante que la población que forma parte de las personas trabajadoras del hogar tenga conocimiento de las prestaciones y derechos a las que tienen acceso como todo trabajador.

**SÉPTIMA.** Dentro de las principales diferencias entre la LFT antes de la reforma laboral del 2019, y la LFT después de la citada Reforma, se pueden observar las siguientes diferencias:

	Ley Federal del Trabajo (antes de la Reforma de 2019)	Ley Federal del Trabajo (después de la Reforma de 2019)
<b>Concepto</b>	<b>Artículo 331.-</b> Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.	<b>Artículo 331.-</b> Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, o, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley.
<b>Modalidad</b>	X	<p><b>I.</b> Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades.</p> <p><b>II.</b> Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.</p> <p><b>III.</b> Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.</p>
<b>No son trabajadores domésticos</b>	<p><b>Artículo 332.-</b> No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:</p> <p><b>I.</b> Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y</p> <p><b>II.</b> Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas</p>	<p><b>Artículo 332.-</b> No se considera persona trabajadora del hogar y en consecuencia quedan sujetas a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:</p> <p><b>I.</b> Quien realice trabajo del hogar únicamente de forma ocasional o esporádica.</p> <p><b>II.</b> Quien preste servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos.</p>

<p><b>Contratación para el trabajo del hogar de adolescentes menores de quince años de edad</b></p>	<p><b>X</b></p>	<p><b>Artículo 331 Bis.-</b> Queda prohibida la contratación para el trabajo del hogar de adolescentes menores de quince años de edad. Tratándose de adolescentes mayores de quince años, para su contratación el patrón deberá:</p> <p><b>I.</b> Solicitar certificado médico expedido por una institución de salud pública por lo menos dos veces al año.</p> <p><b>II.</b> Fijar jornadas laborales que no excedan, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales.</p> <p><b>III.</b> Evitar la contratación de personas adolescentes mayores de quince años que no hayan concluido cuando menos la educación secundaria, a excepción de que la persona empleadora se haga cargo de que finalice la misma.</p> <p>En el caso en el que la adolescente habite en el domicilio en donde realiza sus actividades y preste sus servicios para una sola persona, deberá garantizarse que el espacio en donde pernocte sea seguro. Todo lo dispuesto en este artículo queda sujeto a la supervisión de la autoridad laboral competente.</p>
---	-----------------	--

<p style="text-align: center;"><b>Del descanso</b></p>	<p><b>Artículo 333.</b> Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.</p> <p><b>Artículo 336.</b> 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.</p>	<p><b>Artículo 333.-</b> Las personas trabajadoras del hogar que residan en el domicilio donde realicen sus actividades deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, y de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas, sin que la jornada diaria diurna pueda excederse de las ocho horas diarias establecidas en la presente Ley. Los periodos durante los cuales las personas trabajadoras del hogar no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de su trabajo y/o cuando se excedan las horas establecidas en la Ley para cada tipo de jornada, deberán considerarse como horas extras, conforme a lo dispuesto en los artículos 58 a 68 del presente ordenamiento.</p> <p><b>Artículo 336.-</b> Las personas trabajadoras del hogar, 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.</p> <p>Los días de descanso semanal se aplicarán a las personas trabajadoras del hogar conforme a lo dispuesto en el presente artículo. Las personas trabajadoras del hogar tendrán derecho a los días de descanso obligatorio previstos en el artículo 74 de esta Ley. Para los efectos de los párrafos anteriores, en caso de que estos días se laboren se aplicarán las reglas previstas en esta Ley.</p>
	<p><b>X</b></p>	<p><b>Artículo 331 Ter.-</b> El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluya como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>I.</b> El nombre y apellidos de la persona empleadora y de la persona trabajadora del hogar;</li> <li><b>II.</b> La dirección del lugar de trabajo habitual;</li> <li><b>III.</b> La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período</li> </ul>

	<p>específico, su duración;</p> <p><b>IV.</b> El tipo de trabajo por realizar;</p> <p><b>V.</b> La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;</p> <p><b>VI.</b> Las horas de trabajo;</p> <p><b>VII.</b> Las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diario y semanal;</p> <p><b>VIII.</b> El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;</p> <p><b>IX.</b> Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, y</p> <p><b>X.</b> Las herramientas de trabajo que serán brindadas para el correcto desempeño de las actividades laborales.</p> <p>Los alimentos destinados a las personas trabajadoras del hogar deberán ser higiénicos y nutritivos, además de ser de la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo de la persona empleadora.</p> <p>Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación.</p> <p>En caso de que la persona empleadora requiera que la trabajadora del hogar utilice uniforme o ropa de trabajo, el costo de los mismos quedará a cargo de la persona empleadora.</p> <p>El contrato de trabajo se establecerá sin distinción de condiciones, al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes.</p> <p>Queda prohibida todo tipo de discriminación, en términos de los artículos 1°. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 1, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en todas las etapas de la relación laboral y en el establecimiento de las condiciones laborales, así como cualquier trato que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar.</p>
--	---

<b>De la retribución</b>	<b>Artículo 334.-</b> Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.	<b>Artículo 334.-</b> Las personas empleadoras garantizarán en todos los casos los alimentos para las personas trabajadoras del hogar. En aquellos casos en los que la persona trabajadora resida en el domicilio donde realicen sus actividades les será garantizada además de los alimentos, la habitación. Salvo lo expresamente pactado, la retribución del trabajador del hogar comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo. El salario a que tienen derecho podrá efectuarse a través de transferencia bancaria o cualquier otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento de la persona trabajadora del hogar interesada.
<b>De las prestaciones</b>	<b>X</b>	<b>Artículo 334 Bis.-</b> Las personas trabajadoras del hogar contarán con las siguientes prestaciones conforme a las disposiciones de la presente Ley y estarán comprendidas en el régimen obligatorio del seguro social: <b>a.</b> Vacaciones; <b>b.</b> Prima vacacional; <b>c.</b> Pago de días de descanso; <b>d.</b> Acceso obligatorio a la seguridad social; <b>e.</b> Aguinaldo; y <b>f.</b> Cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes.
<b>De las obligaciones del patrón</b>	<b>Artículo 337.-</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: <b>I.</b> Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra; <b>II.</b> Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y <b>III.</b> El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.	<b>Artículo 337.-</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: <b>I.</b> Guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra. <b>II.</b> Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y <b>III.</b> El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes. <b>IV.</b> Inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.

De las vacaciones	X	<b>Artículo 336 Bis.-</b> Las vacaciones que se otorguen a las personas trabajadoras del hogar, se regirán por lo dispuesto en el Título Tercero, Capítulo IV de la presente Ley.
obligaciones del patrón en los casos de enfermedad	<b>Artículo 338.-</b> Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá: <b>I.</b> Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes; <b>II.</b> 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 <b>III.</b> 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 servicio asistencial.	X
Obligaciones del patrón en caso de muerte	<b>Artículo 339.-</b> En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio	X
Obligaciones de los trabajadores	<b>Artículo 340.-</b> Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes: <b>I.</b> Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; y <b>II.</b> Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.	X
De la rescisión de la relación de trabajo	<b>Artículo 341.-</b> Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.	<b>Artículo 341.-</b> Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones consignadas en esta Ley. Se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas contempladas en la presente Ley, así como aquellas que se den por motivos de violencia de género en el trabajo de manera explícita y discriminación conforme lo establecido en el artículo 1°. de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y la legislación aplicable. Para los efectos del párrafo

		anterior, la indemnización será la prevista en el artículo 50 del presente ordenamiento.
<b>De la terminación de la relación laboral</b>	<p><b>Artículo 342.-</b> El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.</p> <p><b>Artículo 343.-</b> 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.</p>	<p><b>Artículo 342.-</b> Las personas trabajadoras del hogar podrán dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso a la persona empleadora con ocho días de anticipación.</p> <p><b>Artículo 343.-</b> La persona empleadora podrá dar por terminada dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del trabajo; y en cualquier tiempo la relación laboral, dando aviso a la persona trabajadora del hogar con ocho días de anticipación pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.</p>
<b>De los migrantes</b>	X	<b>Artículo 337 Bis.-</b> Las personas migrantes trabajadoras del hogar además de lo dispuesto en el presente capítulo, se regirán por las disposiciones de los artículos 28, 28 A de esta Ley, en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y en las demás disposiciones jurídicas aplicables.
<b>De los salarios mínimos</b>	<b>Artículo 335.-</b> La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.	<b>Artículo 335.-</b> La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a las personas trabajadoras del hogar.

Fuente: elaboración propia con base en la Reforma de 2019 a la Ley federal del trabajo.

**OCTAVA.** Si bien es cierto, la reforma laboral de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, incorporó un apartado específico para las personas trabajadoras del hogar, con la finalidad de brindar una mayor seguridad en cuanto a sus derechos como trabajadores, para que, de esta forma estos no se encontraran excluidos por la falta de regulación en

los ordenamientos en materia, también lo es que, pese a que ya existe la norma que regulará su labor, dicha regulación no se ajusta a la realidad, puesto que no todo empleador se encuentra en la disposición de apegarse a la misma; ya que, de ser así, generarían una serie de derechos y sobre todo obligaciones por parte de los empleadores hacia las personas trabajadoras del hogar, que en la mayoría de los casos no están dispuestos a contraer.

## Fuentes de consulta

Ana Sofía Chamberlin González, Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, 2023

Bobbio, Norberto, El futuro de la democracia, México, Fondo de Cultura Económica, 2003.

Cea Egaña, José Luis. *Derecho Constitucional Chileno*. Tomo I. Editorial de la Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile, 2002, página 221.

Dalla Via, Alberto Ricardo Estudios sobre Constitución y economía México : UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016

Dalla Via, Alberto Ricardo Estudios sobre Constitución y economía México : UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016

De Dios, Delia Selene. Guía metodológica para elaborar diseños de investigación social, México, unam, 2003 (p. 73)

Ferrajoli (2004), Derecho y razón, Teoría del garantismo penal, 6 edición, Madrid, trota.

Ferrajoli, L. (2008d). Derechos fundamentales y crítica del derecho. En L. Ferrajoli, *Epistemología Jurídica y Garantismo*. México: Fontamara .

Ferrajoli, Luigi, *Los fundamentos...*, *cit.*, nota 4, p. 19, (2008)

Galeotti, Sergio, La garanzia costituzionale: presuposti e concetto, Milán, 1950, citado por Linares Quintana, Sergio, op. Cit

Guillermina Baena Paz, Metodología de la investigación, Copyright © 2017.  
Grupo Editorial Patria. All rights reserved, (3a. ed. )

Hobbes, Thomas, Leviatán, México, Fondo de Cultura Económica; Locke, John, “Segundo ensayo sobre el gobierno civil”, en Chevalier, J. J., Los grandes textos políticos, Barcelona, Aguilar; Rousseau, Jean Jacques, El contrato social, Madrid, Hispamérica

La Epistemología del procedimiento penal acusatorio y oral, Mariela Ponce Villa, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, Mexico, 2019, Primera edición.

La inestabilidad del trabajo doméstico en la legislación mexicana, Xenia Vanessa Villaseñor, mayo de 2018.

Nuevas perspectivas y desafíos en la protección de los derechos humanos / México, D.F.: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011, Aguilera Portales Rafael Enrique, Rogelio López Sánchez

PDF. “Nociones Jurídicas de los Seguros Sociales en México”, RAMÍREZ Chavero Iván, p. 21

Rojas Soriano, Raúl. Métodos para la investigación social (una proposición dialéctica); México, Folios Ediciones, 1983.

VILCAPOMA IGNACIO, Miguel Pedro, “El neoconstitucionalismo: conceptualización y perspectivas”, en Revista Semana Jurídica, de la facultad de Derechos y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, N° 02, 2009, Huancayo-Perú, p.8.

Zarini, Helio Juan, Constitución argentina comentada y concordada. Texto según la reforma de 1994, Buenos Aires, Astrea, p. 21.

Heatley, Tejada Ana, Trabajadoras del hogar en Mexico: análisis y propuestas de mejora al programa piloto de incorporación a la Seguridad Social, Cuaderno de Políticas para el Bienestar 5.

Eichner, L. (2023). Concepto de Derechos Humanos. Revista Foro Jurídico.  
<https://forojuridico.mx/concepto-de-derechos-humanos/#:~:text=Ilan%20Eichner%20Wolowelski&text=%E2%80%9C%20Los%20derechos%20humanos%20son%20un,las%20diversas%20propuestas%20nominales%20aludidas>

Navarro. M. (2010). Los derechos fundamentales de las personas. Pp. 1, 4.  
<file:///C:/Users/norma/Downloads/Dialnet-LosDerechosFundamentalesDeLaPersona-5500999.pdf>

S/A. Sitio CNDH México. S/F. ¿Qué son los derechos humanos?  
<https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>,

Huerta. C. (S/F). Sobre la distinción entre derechos fundamentales y derechos humanos. pp. 72.  
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r28772.pdf>

Oliveira. R. (2012). El Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y LOS Trabajadores Domésticos: antecedentes y efectos respecto de

las trabajadoras domesticas migrantes. pp. 126.

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r29439.pdf>

Lóyzaga. O. (2014). El Trabajo Doméstico Análisis crítico. pp.351, 381.

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33516.pdf>

Nikken. P. (S/F). El concepto de derechos humanos.

<https://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/el-concepto-de-derechos-humanos.pdf>

Trejo. M. (2006). Los tratados internacionales como fuente de derecho nacional. pp.1.

<https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-01-06.pdf>

S/A. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966).

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf)