

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.



**LA REGULACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO Y SU ÁMBITO
DE APLICACIÓN EN MÉXICO**

TESINA
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA
MARÍA FERNANDA ROQUE VIRGEN

DIRECTOR DE LA TESINA: DR. RODRIGO MENESES REYES

CIUDAD DE MÉXICO

OCTUBRE, 2018

Agradecimientos

Pareciera que a veces no nos damos cuenta de los afortunados que somos y de lo agradecidos que debemos de estar con la vida hasta que cerramos ciclos y emprendemos nuevas etapas. Por este motivo, agradezco a las cuatro personas con las que comparto un vínculo muy especial, que me dan dado todo y que me inspiran para intentar ser mi mejor versión: mi madre, mi padre y mis abuelos.

A mi madre, porque es la mujer más valiente y con mayor fortaleza en el mundo, y al mismo tiempo tiene el corazón más noble y los sentimientos más bonitos, ella siempre ha sido mi mayor apoyo, mi motivo; sin que mereciera nada, me lo dio todo y espero poder retribuirle aunque sea un poco. A mi padre, porque nunca me ha faltado, por siempre escucharme y permitirme caer para luego levantarme. Les agradezco tanto a ambos el siempre haber creído en mí, aún hasta cuando yo he dudado.

A mis abuelos, por ser fundamentales en mi formación, porque aunque siempre he tenido a mis padres, me han tratado como a una hija y han estado presentes, más orgullosos de mí de lo que he merecido, pero siempre incondicionales, consentidores y amorosos. Gracias por cada deliciosa comida y por cada pay de limón, por cada tarde de pláticas, de música clásica y de paciente estudio.

Al Dr. Rodrigo Meneses Reyes, por aceptar dirigir mi tesina, por su paciencia, su tiempo, su apoyo y por sus puntos de vista, los cuales me han ayudado a estructurar mejor mis ideas y a darme cuenta de que cuando se trata de temas sociales, hay muchas más perspectivas para analizar que las evidentes. Gracias también por haber sido mi primer jefe.

Al CIDE, porque aquí conocí personas brillantes de las cuales me llevo inspiración para intentar ser no sólo una mejor abogada, sino una mejor persona. Me llevo mucho de muchos: de mis profesores, de mis compañeros y amigos.

Finalmente, quiero agradecer a dos grandes amigas: a Ilse, por su amistad incondicional en este proceso y a Claudia, porque nos motivamos juntas y así como empezamos nuevas etapas apoyándonos, sé que vendrán más.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Introducción	1
Capítulo 1. El desarrollo histórico del trabajo doméstico	5
1.1) ¿Qué se entiende por trabajo doméstico remunerado?.....	5
1.1.1) Ámbito doctrinario.....	6
1.1.2) Ámbito jurídico.....	6
1.1.3) Ámbito institucional.....	8
1.2) Modalidades del trabajo doméstico remunerado.....	9
1.3) El trabajo doméstico en el tiempo.....	11
1.3.1) Colonialismo	12
1.3.2) El Porfiriato y su Capitalismo	14
1.3.3) El trabajo doméstico y la actualidad	16
Capítulo 2. La regulación actual del trabajo doméstico remunerado	19
2.1) Relación de trabajo	20
2.2) ¿Quién es un trabajador doméstico?	22
2.3) Jornada laboral.....	24
2.3.1) Horas laboradas.....	24
2.3.2) Descanso semanal	26
2.4) Remuneración	29
2.4.1) Determinación del salario	29
2.4.2) Retribución por tareas complementarias.....	31
2.5) Prestaciones.....	32
2.5.1) Fondo Nacional de Vivienda.....	32
2.5.2) Aportaciones de Seguridad Social	33
2.6) Obligaciones patronales	35
2.6.1) Obligaciones específicas	35
2.6.2) Obligaciones en caso de enfermedad del trabajador	37
2.7) Obligaciones de los trabajadores domésticos.....	38
2.8) Terminación de la relación de trabajo.....	40
2.9) Procedimiento en caso de controversia.....	43
Capítulo 3. Condiciones actuales del trabajo doméstico en México	47
3.1. Características de los trabajadores domésticos.....	48
3.1.1) Roles en el trabajo doméstico	48
3.1.2) Edad	51

3.1.3) Grado de escolaridad.....	53
3.2) Condiciones de trabajo.....	55
3.2.1) Contrato	56
3.2.2) Jornada	58
3.2.3) Remuneración del trabajo doméstico	60
3.2.4) Prestaciones laborales	63
3.3) Actores relacionados con el trabajo doméstico	67
3.3.1) Actores gubernamentales	67
3.3.2) Actores privados	68
Conclusiones	73
Fuentes Bibliográficas.....	81
Fuentes Documentales.....	82
Fuentes Electrónicas.....	83
Fuentes Hemerográficas	85
Leyes consultadas y citadas.....	86
Tesis y jurisprudencias consultadas y citadas	86
Anexo Único.	93

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Distribución porcentual de los trabajadores domésticos remunerados, según grupo de edad.....	52
Gráfica 2. Distribución porcentual de los trabajadores domésticos de 15 años y más, por sexo según nivel de escolaridad.....	54
Gráfica 3. Convenios base del C-189 y las ratificaciones de México.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de los precedentes por época y temática principal.....	4
Tabla 2. Modalidades en la realización del trabajo doméstico remunerado.....	10
Tabla 3. Cuadro comparativo entre la generalidad de labores contempladas en la LFT y el trabajo doméstico remunerado.....	44
Tabla 4. Distribución porcentual de los trabajadores domésticos remunerados de 12 y más años, según tipo de ocupación.....	50
Tabla 5. Porcentaje de población analfabeta en trabajos domésticos y en otras ocupaciones, por sexo.....	57
Tabla 6. Porcentaje de trabajadores domésticos por modalidad.....	58
Tabla 7. Distribución porcentual de las horas laboradas semanalmente, por sexo.....	59
Tabla 8. Distribución porcentual de trabajadores domésticos remunerados por sexo, según ingreso mensual.....	61
Tabla 9. Distribución porcentual de los trabajadores domésticos remunerados, por tipo de ocupación.....	62
Tabla 10. Frecuencia de ocupaciones según ingreso mensual, por prestador receptor.....	62
Tabla 11. Porcentaje de trabajadores domésticos remunerados, beneficiarios de prestaciones laborales, por tipo de prestación laboral.....	64

Introducción

El trabajo doméstico es una actividad que ha existido desde hace mucho tiempo en México y que ha sido desempeñada por una gran parte de la población. Las labores que comprende son, principalmente, de aseo, cuidado y de asistencia en el hogar y aunque no se requiere preparación técnica para llevarlas a cabo, su realización implica grandes cargas de trabajo.

Estas labores pueden distribuirse tanto en los miembros de la familia como en terceros. La diferencia radica en que si bien las labores desempeñadas por los primeros tienen un costo y un beneficio, no es común que reciban una contraprestación. En cambio, ante la prestación del servicio por parte de un tercero, existe la obligación de remunerarlo. Este segundo esquema, denominado trabajo doméstico remunerado¹, será el objeto de estudio de la presente tesina.

Al respecto, esta ocupación tiene elementos muy particulares que difieren de otro tipo de labores, por lo que resulta necesario estudiar su desarrollo histórico y sus características desde una perspectiva jurídica, a efecto de determinar la incidencia del Derecho en un ámbito tan particular como el que representa y las posibles consecuencias derivadas.

En este sentido, las fuentes de Derecho tienen un papel fundamental en la delimitación del concepto y función del trabajo doméstico remunerado en México, toda vez que, en gran medida, son producto del largo camino recorrido para garantizar la protección de los trabajadores y, en general, los derechos fundamentales, a pesar de que la regulación aplicable a esta ocupación resulta incluyente en algunos puntos y restrictiva en otros.

Al respecto, esta labor ha sido constantemente desvalorizada, mal remunerada y, en ocasiones, llevada a cabo en condiciones precarias derivado de la falta de claridad y las restricciones en el establecimiento de la normativa, del desconocimiento de la misma y, por tanto, de su falta de incorporación en la esfera jurídica tanto de los empleados como de sus empleadores.

En este sentido, el trabajo doméstico al ser una actividad que requiere ser realizada en un lugar tan íntimo como lo es el hogar y derivado de la posible falta de supervisión de las condiciones bajo las cuales son contratados estos trabajadores, resulta común que laboren en un régimen que

¹ Las organizaciones defensoras de los derechos de los empleados en esta labor, consideran que resultan más adecuados los términos *empleo en el hogar* o *trabajo del hogar*. No obstante, la regulación aplicable en México lo denomina como trabajo doméstico y a los empleados como trabajadores domésticos, por lo que se usarán estos últimos términos a efecto de evitar confusión.

implique prestaciones por debajo de las establecidas por ley. Sin embargo, la respuesta no necesariamente implica una producción jurídica excesiva que probablemente tampoco se aplique o que resulte totalmente desfavorable para ambas partes.

Basado en lo anterior, en el presente documento analizo la incidencia de la regulación existente en las condiciones en las que actualmente se lleva a cabo el trabajo doméstico remunerado. Podría decirse que las normas existentes responden a las características de esta labor y a las necesidades tanto de los empleadores como de los empleados; sin embargo me gustaría analizar si la normativa se ve reflejada en las condiciones en las que se presta el servicio.

Primero, porque los empleados normalmente pertenecen a sectores marginados, lo que se traduce en el desconocimiento de sus derechos y en un poder desigual en la negociación de las condiciones laborales, por lo que me interesa analizar si la normativa incide o no y si, en caso de que se establezca una más inclusiva, esto se vería reflejado en el contexto actual.

Segundo, porque dado el espacio tan privado en el que se lleva a cabo esta ocupación, resulta complicado monitorear y vigilar el respeto de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones en cada casa, ante la posible intromisión que supondría, por lo que el conocer el grado general de incidencia de la producción jurídica, nos podría dar cierta luz sobre si el enfoque es el adecuado o se requiere reestructurarlo a efecto de dignificar esta labor y fomentar su continuidad.

En este sentido, resulta imprescindible evidenciar el problema existente respecto de la realidad social del trabajo doméstico remunerado en México. Esto a fin de ser conscientes de quiénes son los trabajadores que desempeñan las labores domésticas y de cuáles son sus derechos, así como de las prestaciones y las condiciones bajo las cuales llevan a cabo dichas actividades.

A razón de lo anterior, en la presente tesina se plantea la siguiente pregunta: ¿la regulación relativa a los trabajadores domésticos remunerados incide en sus condiciones laborales? A fin de responder lo anterior, resulta necesario tener en consideración los planteamientos siguientes: ¿qué se entiende por trabajador doméstico remunerado?, ¿cuáles son los elementos de esta labor y en qué consiste el trabajo doméstico de conformidad con la producción jurídica laboralista mexicana?, lo anterior para así poder relacionarlo con la siguiente pregunta: ¿quiénes son los prestadores de estas labores y cuáles son las condiciones bajo las cuales las llevan a cabo?

En este sentido, sugiero, las condiciones en las cuales se lleva a cabo el trabajo doméstico remunerado no necesariamente tienen su origen en la normativa que lo regula, sino que entre dicha producción jurídica y en la aplicación de las mismas, puede no estarse garantizando la protección tanto del empleado como del patrón, así como la valorización de las labores desempeñadas.

El presente documento consta de tres capítulos. En el primero de ellos conceptualizo el trabajo doméstico con base en fuentes doctrinales, jurídicas e institucionales, a fin de construir una definición que comprenda las características y variables que serán consideradas. Asimismo, presento los antecedentes del trabajo doméstico y las diversas normas que fueron acompañando dichos momentos para, así, identificar los derechos, obligaciones y prestaciones que han caracterizado a esta ocupación a través del tiempo.

En el segundo capítulo analizo la normativa específica que actualmente rige al trabajo doméstico remunerado en México, así como los precedentes judiciales aplicables, a efecto de identificar la producción jurídica de esta ocupación de conformidad con cada uno de los elementos de la relación laboral. Al respecto, con el fin de incorporar el ámbito jurisdiccional, seleccioné algunos precedentes judiciales, a partir de la quinta época, emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) y los Tribunales Colegiados de Circuito (TCC), los cuales obtuve a través del *IUS* de la SCJN, al buscar los términos “empleado doméstico”, “servicio doméstico”, “trabajador doméstico” y “trabajo doméstico”.

De estos precedentes, identifiqué un total de 68² que involucraban, de manera directa, algún elemento del trabajo doméstico remunerado, ya definitorio, ya procesal; a saber, el contrato, la actualización de un delito (robo), la identificación de un trabajador doméstico, la duración de la jornada, procedimental en cuanto a las posibles controversias, la determinación del salario y la terminación de la relación laboral.

Cabe mencionar que si bien me baso en un gran periodo de tiempo y no todos los precedentes resultan vinculantes, tienen un carácter ilustrativo respecto de esta labor a través del tiempo y el

² Como Anexo único de este documento presento una base de datos con información relativa a estos precedentes judiciales.

reducido número de conflictos resueltos. Además de que cada época se ha enfocado en ciertos elementos de esta ocupación, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1. Distribución de los precedentes por época y temática principal.

Periodo	Época	Número de precedentes		Temática principal
		Tesis aisladas	Jurisprudencias	
1917-1957	Quinta	37	0	Identificación y salario
1957-1968	Sexta	9	0	Delito y salario
1969-1988	Séptima	3	0	Delito
1988-1995	Octava	7	0	Delito
1995-2011	Novena	7	3	Terminación y jornada
2011-	Décima	1	1	Jornada

Fuente: elaboración propia con base en las tesis aisladas y jurisprudencias obtenidas del IUS de la SCJN, las cuales tienen relación directa con el trabajo doméstico remunerado, a partir de la quinta época.

En este sentido, si bien la mayoría de los precedentes no resultan vinculantes, dan cuenta de los criterios que se han desarrollado respecto de esta labor remunerada y las cuestiones consideradas, basándose principalmente en la identificación de las definiciones de sus elementos característicos. Así como en la determinación de supuestos específicos en caso de que el trabajador cometa el delito de robo.

Por su parte, en el tercer capítulo, presento las condiciones bajo las cuales efectivamente se lleva a cabo el trabajo doméstico remunerado. Esto mediante el uso de elementos estadísticos descriptivos basados en el censo poblacional del 2010, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y, en general, datos recopilados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), así como mediante el análisis de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS), realizada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), a efecto de analizar qué tanto incide la regulación en las condiciones en las que se lleva a cabo esta labor. Asimismo, realizo un breve informe descriptivo de lo que diversos actores, desde sus respectivas agendas, están realizando para dignificar el trabajo doméstico remunerado.

Capítulo 1. El desarrollo histórico del trabajo doméstico

El trabajo doméstico remunerado es una labor que se ha llevado a cabo en México a lo largo de la historia y que se sigue realizando de manera común, de conformidad con el censo de 2010 elaborado por el INEGI. A través de este tiempo, ha tenido diversas definiciones por las variaciones en dicha labor; a saber, las actividades que comprenden las condiciones o modalidades bajo las cuales se lleva a cabo, así como los principales sectores de la población que lo ejercen

En este sentido, es importante considerar que la sola definición del trabajo doméstico remunerado ha sido objeto de controversia, toda vez que, a pesar de que en términos generales se consideran los mismos elementos característicos, en la práctica no siempre se ha podido distinguir con total claridad quién es un trabajador de este tipo, ya sea para efectos exclusivos de determinación de condiciones laborales o para la acreditación de interés en un juicio. Por este motivo, en un primer momento resulta relevante construir un concepto que permita identificar qué se entenderá por esta labor en el presente documento.

1.1) ¿Qué se entiende por trabajo doméstico remunerado?

En esta sección presento algunas definiciones del trabajo doméstico remunerado para posteriormente construir una general que permita identificar sus principales características y las implicaciones que tiene en la regulación bajo la cual se rige y, por tanto, en las condiciones reales en las que se lleva a cabo. Para ello, he dividido esta sección en tres apartados.

En el primero de ellos, denominado *Ámbito doctrinario*, explico la manera en que el trabajo doméstico ha sido definido por autores como Lóyzaga de la Cueva, Fabiola Bailón Vázquez y Juan José Ríos Estavillo, en tanto que son autores que se han especializado en este tema. En el segundo apartado, denominado *Ámbito jurídico*, señalo las definiciones comprendidas en la Ley Federal de Trabajo, en precedentes judiciales y en el “Convenio sobre el trabajo decente para los trabajadoras y los trabajadores domésticos” (Convenio 189 o C-189) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por último, en el tercer apartado, denominado *Ámbito institucional*, describo las definiciones dadas tanto por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo como por el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones, toda vez que estos han

fungido como mecanismos de análisis de la evolución y situación actual de los trabajadores domésticos en México.

1.1.1) *Ámbito doctrinario*

En este sentido, es necesario señalar qué se ha entendido por trabajo doméstico remunerado desde una perspectiva doctrinaria. Octavio Lóyzaga de la Cueva define esta labor como todas aquellas actividades por cuya realización una persona (trabajador doméstico) recibe de otra (patrón) un pago o salario, situación con la cual se da origen a una relación laboral.³

Por su parte, Fabiola Bailón Vásquez define al trabajo doméstico como un campo para que las mujeres realizaran tareas que no necesariamente implicaban preparación y cuya ejecución se encomendaba a ellas por supuestamente resultarles natural; sin embargo, en las ocasiones en que se trataba de una labor remunerada, no siempre la paga era justa.⁴

Por último, Juan José Ríos Estavillo considera que para definir al trabajo doméstico remunerado lo esencial no es centrarse en la actividad que se lleva a cabo, sino en la peculiar naturaleza del lugar en el que las labores se realizan y a la finalidad que se persigue; es decir, el hecho de que se relacione o no con la obtención de una ganancia económica⁵.

De las anteriores definiciones teóricas, el trabajo doméstico remunerado puede entenderse como la relación laboral en virtud de la cual un patrón, sin ánimo de lucro, otorga a un trabajador doméstico, en la mayoría de las ocasiones mujeres, un salario, no siempre justo, por la realización de tareas que no requieren preparación técnica y que supuestamente les resultan naturales.

1.1.2) *Ámbito jurídico*

Ahora bien, una vez establecida la definición teórica general de esta actividad, resulta necesario definir qué se entiende por trabajo doméstico remunerado desde el ámbito jurídico. Lo anterior,

³ Octavio Fabián Lóyzaga de la Cueva y Verónica Alejandra Curiel Sandoval, "El trabajo doméstico: Análisis crítico." *Alegatos*, núm. 87 (agosto 2014): 355.

⁴ Fabiola Bailón Vásquez, *Mujeres en el servicio doméstico y en la prostitución* (México: El Colegio de México, 2014), 64.

⁵ Juan José Ríos, *Derechos de los trabajadores domésticos* (México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2000), 9.

con la finalidad de identificar y dimensionar los elementos característicos que han sido considerados como base para crear la normativa aplicable a la labor en comento.

En el artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) se establece que los “[t]rabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia”,⁶ por lo que se desprende que dicha ley considera al trabajo doméstico remunerado como una prestación de servicios por actividades llevadas a cabo necesariamente dentro del hogar, las cuales deben consistir en aseo, asistencia o demás que pudieran tener relación con el cuidado de un hogar o una familia.

Por su parte, el Convenio 189 adoptado por la OIT⁷ establece en su artículo 1 inciso a) que el trabajo doméstico implica la realización de labores dentro de un hogar y el inciso b) señala que “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”.⁸

No obstante, el artículo anterior también precisa que no podrán ser consideradas como trabajadoras domésticas las personas que lleven a cabo estas labores de manera esporádica, lo cual podría comprender a cualquier persona que habite o no en cierta casa y realice las labores domésticas de manera ocasional, independientemente de que lo haga de manera remunerada.

Por su parte, la SCJN ha señalado que por trabajo doméstico puede entenderse como el prestado por una mujer o un hombre y que comprende labores de aseo, asistencia y demás al interior de una casa, salvo que en ese lugar se persigan fines de lucro, pues, de ser el caso, el trabajador deberá considerarse como obrero calificado, con las implicaciones normativas y de prestaciones que este hecho pudiera generar.⁹

Derivado de las anteriores definiciones, desde un punto de vista jurídico podemos entender al trabajo doméstico remunerado como la prestación de servicios habituales por parte de una mujer

⁶ Ley Federal del Trabajo vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970.

⁷ Actualmente, este convenio no ha sido ratificado por México, por lo que no resulta vinculante su implementación en nuestro territorio; sin embargo, nos da una pauta de lo que está siendo entendido por trabajo doméstico en general, así como sus características.

⁸ C189-Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460 (Fecha de consulta: 28 de marzo de 2017)

⁹ DOMESTICOS, TRABAJO DE LOS. (México: Cuarta Sala) Semanario Judicial de la Federación, t. LXVIII, 1972.

o un hombre en el marco de una relación de trabajo y cuya fuente principal de ingreso es atribuible a las labores de asistencia, aseo y cuidado, relacionadas con el cuidado de un hogar o de una familia; sin que la contratación de estos servicios pueda resultar lucrativa para el patrón.

1.1.3) *Ámbito institucional*

Derivado de las investigaciones y el enfoque de los estudios que han sido llevados a cabo por parte de diversos organismos e instituciones para el entendimiento, fomento, protección y defensa de las condiciones dignas en las que debe desarrollarse el trabajo doméstico remunerado, estos actores han establecido definiciones específicas sobre el tema en cuestión.

Por ejemplo, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones, el cual se encarga de delimitar en qué consiste cada ocupación y en clasificarlas por grupos y subgrupos a efecto de poder monitorear las condiciones en las que se llevan a cabo, señala que el trabajo doméstico consiste en ocupaciones enfocadas en “labores de limpieza, preparar alimentos, lavar y planchar ropa en casas particulares”.¹⁰

Por su parte, en el glosario de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, la cual se encarga de la recopilación y análisis de datos relacionados con los trabajadores domésticos y el modo en el que llevan a cabo su labor, se define al trabajo doméstico como la actividad remunerada consistente en la prestación de “servicios de aseo, asistencia y demás relacionados con el hogar de una persona o familia”.¹¹

En este sentido, en los diversos datos recopilados por el INEGI, el trabajo doméstico puede desglosarse en “empleados domésticos; cuidadores de personas en casas particulares; jardineros en casas particulares; lavaderos y planchadores domésticos; choferes en casas particulares; vigilantes y porteros en casas particulares y cocineros domésticos”.¹²

¹⁰ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) 2011, “Clasificaciones y catálogos”, <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/clasificaciones/sinco/sinco.aspx> (Fecha de consulta: 30 de abril de 2018).

¹¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad, “Glosario”, <http://www.beta.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15> (Fecha de consulta: 30 de abril de 2018).

¹² Instituto Nacional De Estadística Y Geografía, “Estadísticas a propósito del Día internacional del trabajo doméstico (22 de julio)”, (2017): 2.

De esta manera, podemos concluir que, en términos institucionales generales, el trabajo doméstico puede ser considerado como una actividad remunerada consistente en labores de limpieza, atención y cuidado, cuya realización debe llevarse a cabo en el hogar. Sin embargo, cabe destacar que se está considerando a los choferes privados, a pesar de que sus labores no se prestan estrictamente dentro de la casa.

Es importante mencionar que las definiciones resaltadas en las tres secciones previas no pueden considerarse representativas de un ámbito en particular; sin embargo, pueden dar cuenta de las variaciones, aunque sutiles, en las mismas y de la noción de que al momento de analizar un tema relativamente común y conocido, la sola definición y conceptualización del objeto de estudio puede ser el primer problema para identificar el conflicto y lograr normativa que verdaderamente resulte eficiente.

Mientras que en la definición doctrinal se hace referencia a que las mujeres son las principales prestadoras de esta labor, en la definición jurídica no se hace esta distinción, toda vez que se apela a la igualdad entre hombres y mujeres para poder prestar este servicio y, más bien, considera con especial atención el enfoque no lucrativo y las consecuencias de que no resulte de esta manera.

Por su parte, desde un ámbito más institucional, se da cuenta de las características de las labores realizadas, toda vez que los actores dentro de este enfoque tienden a ser los encargados de llevar a cabo mediciones y conteos respecto de la población dedicada a esta labor y a las condiciones reales en las que se desempeñan estas ocupaciones.

Ahora bien, no obstante las consideraciones anteriores y toda vez que resulta necesario delimitar la definición, para efectos del presente documento se entenderá por trabajo doméstico remunerado a la prestación de servicios que no requiere preparación técnica y que consiste en labores de asistencia y aseo relacionadas con el cuidado de un hogar o de una familia, a cambio de una contraprestación al trabajador, pero sin que dichas actividades resulten en un lucro directo para el patrón.

1.2) Modalidades del trabajo doméstico remunerado

Ahora bien, una vez delimitada la definición, resulta necesario precisar que estas labores remuneradas se pueden llevar a cabo en distintas modalidades, las cuales se relacionan

directamente con el tiempo dedicado a realizarlas, pues mientras algunos trabajadores asisten a las casas por horas semanales, otros habitan en las mismas. En la siguiente tabla se presentan las características de estos dos principales esquemas de trabajo.

Tabla 2. Modalidades en la realización del trabajo doméstico remunerado

Modalidad	Características
De planta, permanente o de base.	Bajo este esquema, los empleados habitan en el domicilio en el que prestan sus labores. Esta es la modalidad regulada en la LFT.
De entrada por salida.	Al cubrir sus actividades o el horario establecido, se retiran del domicilio. Este esquema se subdivide en cuatro: 1.- jornada completa: cumple una jornada de al menos ocho horas. 2.- de tiempo parcial: servicio diario durante medio día. 3.- de jornada discontinua: su horario puede ser variable o fijo, pero no asisten diariamente. 4.- por hora: paga por hora conforme a las labores designadas.

Fuente: elaboración propia con base en la clasificación realizada en el artículo de Octavio Fabián Lóyzaga de la Cueva y Verónica Alejandra Curiel Sandoval, "El trabajo doméstico: Análisis crítico". *Alegatos*, núm. 87 (agosto 2014): 355-356.

De la tabla anterior se aprecia que el trabajo doméstico puede tener modalidades para su prestación, las cuales dependen de los intereses y las posibilidades de los patrones para emplear por cierto número de horas o por días completos, así como de la disponibilidad de horario de los empleados para habitar en la casa en la que prestan los servicios o realizarlos en periodos discontinuos; es decir, existen distintos enfoques de conformidad con las posibilidades y necesidades tanto de los empleados como de los empleadores.

De igual manera, cabe destacar que la modalidad contemplada en la regulación aplicable a los trabajadores domésticos es la del trabajador de planta. Probablemente, esto sea así puesto que al ser la modalidad con una mayor jornada laboral y con un mayor número de derechos y obligaciones, puede tomarse como base para, de manera proporcional, aplicarse a los otros esquemas; sin embargo, en la práctica, la falta de claridad sobre estos puntos ha derivado en la inaplicación de la normativa, tal cómo se apreciará más adelante.

Ahora, si bien no es una característica propia de las modalidades bajo las cuales se lleva a cabo el trabajo doméstico, es importante destacar que la existencia de un contrato es un elemento fundamental para determinar las condiciones y el esquema bajo el cual se contratará al trabajador

y de que, por tanto, existe una relación sujeta a todos los derechos y obligaciones que establece la regulación aplicable.

En este sentido, la existencia de un contrato, si bien no es el único elemento que podría constar como prueba para acreditar la modalidad y la relación laboral en comento, puede ayudar a darle certeza al trabajador de que está llevando a cabo una prestación de servicios bajo ciertas condiciones y la cual es tendiente a ser remunerada y a garantizarle ciertas prestaciones mínimas establecidas en ley.

Sin embargo, como se mencionó previamente, el trabajo doméstico no siempre es llevado a cabo de manera formal y de conformidad con la regulación aplicable. Para comprender las condiciones en las cuales se lleva a cabo actualmente esta labor, primero es indispensable analizar cuál ha sido su desarrollo a través de la historia y el de la regulación que la caracteriza.

1.3) El trabajo doméstico en el tiempo

Con la finalidad de entender el trabajo doméstico remunerado en México y el impacto de la regulación que lo rige actualmente, resulta necesario tener en consideración el contexto socio-político en el que se ha desarrollado esta prestación a través de la historia, así como las características de los individuos que han hecho de esta actividad su labor preponderante.

“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, en este sentido, son “los trabajadores domésticos, los que en los siglos de esclavitud [...], los tiempos de feudalismo y posteriormente bajo el imperio del individualismo y liberalismo” —ahora agravados en la última etapa del capitalismo neoliberal—, sufren estragos en su salud física y mental debido a las condiciones precarias en las que desempeñan su trabajo”.¹³

A lo largo de la historia, el trabajo doméstico se ha ido transformando derivado de los cambios en las condiciones sociales de los empleados y sus patrones, lo cual ha traído consigo el establecimiento de normas para salvaguardar los derechos y establecer las obligaciones de ambas partes. Sin embargo, este trabajo ha sido constantemente caracterizado por su desvalorización, toda vez que como tal no genera un lucro para el patrón.

¹³ Octavio Fabián Lóyzaga de la Cueva y Verónica Alejandra Curiel Sandoval, "El trabajo doméstico: Análisis crítico." Alegatos, núm. 87 (agosto 2014): 357.

Así, a efecto de entender el contexto histórico y normativo en el que se ha desarrollado el trabajo doméstico remunerado en México, he dividido la presente sección en tres apartados. En el primero de éstos, denominado *Colonialismo*, describo brevemente cómo surgió el trabajo doméstico, aunque en ese momento era considerado como un servicio proveído por una gran parte de la población marginada considerada esclava.

En el segundo apartado, denominado *El Porfiriato y su Capitalismo*, describo el auge del servicio doméstico y su establecimiento como actividad remunerada. En el último apartado, denominado *El trabajo doméstico y la actualidad*, explico la incorporación de las labores domésticas como trabajo propiamente dicho y las normas que han sido establecidas y que fungen como base para la regulación que actualmente lo caracteriza.

1.3.1) Colonialismo

Durante la época colonial, periodo comprendido entre 1521 y 1821, se implementó el servicio doméstico a razón de las necesidades de los colonizadores. Dicha labor, de gran semejanza a la esclavitud debido a lo pesado de las labores y a la falta de remuneración por los servicios prestados, fue llevada a cabo tanto por los locales como por los esclavos africanos que habían llegado a México.

“El servicio doméstico ha existido en México desde la época colonial, durante la cual esclavos de origen africano, indígenas forzados a realizar servicios para los colonizadores y sirvientes personales a menudo europeos, cocinaban, lavaban, cosían, criaban niños, limpiaban y atendían las necesidades personales de sus amos”.¹⁴

A pesar de esto, existía una distinción medianamente clara entre las labores asignadas a los hombres y las actividades cuya realización correspondía a las mujeres. Esto tenía su origen en la construcción social de las supuestas características determinantes que establecían las bases de las actividades que, conforme a su sexo, se les facilitaban o debían realizar.

“Hasta la fecha, la limpieza profunda de zonas exteriores y el mantenimiento de los jardines suelen ser realizados por varones específicamente contratados para estas tareas. Los interiores y, sobre todo, los rincones más íntimos —los

¹⁴ Mary Goldsmith "De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la ciudad de México." *Debate Feminista* (1998), 4.

dormitorios, la ropa, la comida— históricamente han sido propios de las mujeres”.¹⁵

Al respecto, las normas que regulaban la prestación de servicios durante esta época eran las Leyes de Indias y las Ordenanzas de los Gremios;¹⁶ sin embargo, las primeras de ellas tenían dos dificultades: dichas normas se enfocaban en trabajos prestados fuera del hogar y no velaban por la igualdad de derechos entre el trabajador y el patrón. Dicha regulación no resultó eficaz para establecer precedentes respecto de la protección a los trabajadores.

Por su parte, las Ordenanzas de los Gremios tenían como principal objetivo el resguardo y la protección de los españoles, razón por la cual no generaban los mecanismos necesarios para la protección de los nativos y de los esclavos negros. A razón de lo anterior, dicha normativa perdió vigencia cuando se estableció la libertad de trabajo en la Ley del 8 de junio de 1813.¹⁷

Ahora bien, durante la época revolucionaria y de conformidad con la normativa que se había expedido de manera legítima en territorio mexicano, se promulgaron algunos Decretos y Planes que comenzaron a considerar de manera más extensa el establecimiento de la libertad de trabajo, tal como lo hizo Agustín de Iturbide en el Plan de Iguala de fecha 24 de febrero de 1821, en el cual proclamó lo siguiente: “todos los habitantes de México, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo”.¹⁸

No obstante lo anterior y a pesar de la creciente conciencia respecto de los problemas laborales, tanto en las leyes que surgieron en los años siguientes como en la Constitución de 1824, no se abordaron cuestiones relacionadas con la protección de los trabajadores de manera directa ni se reguló nada relativo a los derechos de los trabajadores domésticos; únicamente se declaró la libertad del trabajo en el artículo 5º constitucional y “se apuntó la necesidad de que se expidiera

¹⁵ Mary Goldsmith "De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la ciudad de México." *Debate Feminista* (1998), 2.

¹⁶ Porfirio Marquet Guerrero, “Fuentes y antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo”, en *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*” (2014, México: UNAM), 246.

¹⁷ *Ibíd.*, 247.

¹⁸ Agustín de Iturbide, “*Plan de Iguala*” (1821).

una legislación reglamentaria que protegiera a los trabajadores, aunque sin ningún lineamiento específico, en el artículo 32”.¹⁹

Posteriormente, si bien no a nivel constitucional, en el Código Civil de 1870 se reguló al trabajo doméstico como un contrato, bajo el título “Contratos de obra.” Esto se realizó desde una postura proteccionista al patrón y de total desprotección a los trabajadores domésticos, puesto que dejó en voluntad de las partes la gran mayoría de las condiciones laborales;²⁰ es decir, no estableció condiciones dignas mínimas para la realización de esta labor. Esta conceptualización se reprodujo en el Código Civil de 1884.

En el año de 1906, se lanzó el Programa del Partido Liberal Mexicano, principalmente llevado a cabo por Ricardo Flores Magón, en el cual se hizo un énfasis en los problemas laborales y se estableció una jornada máxima de 8 horas, un salario mínimo, condiciones laborales básicas, determinación de responsabilidad laboral del patrón por accidentes, así como sus respectivas indemnizaciones y demás cuestiones que consideraron de protección mínima en temas de carácter laboral. Este programa fungió como uno de los principales antecedentes del artículo 123 de la Constitución de 1917²¹.

1.3.2) El Porfiriato y su Capitalismo

Durante el Porfiriato, periodo comprendido entre 1876 y 1911, se llevó a cabo un proceso de industrialización que fomentó el aumento de empleos fuera del hogar, por lo que éste dejó de ser el lugar preponderante en el que los miembros de la familia, principalmente las mujeres, pasaban la mayor parte de su tiempo. Por esta razón, el trabajo doméstico remunerado adquirió un papel aún más relevante debido al incremento de responsabilidades delegadas a estos trabajadores.

En este sentido, el mantenimiento de la casa, la limpieza y el cuidado de otros miembros de la familia pasó a formar parte, en su mayoría, de actividades exclusivas de los trabajadores domésticos, o bien, de uno sólo, puesto que los trabajadores no contaba con un alto grado de especialización en alguna actividad doméstica específica ni todos los empleadores contaban con

¹⁹ Porfirio Marquet Guerrero, “Fuentes y antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo”, en *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*” (2014, México: UNAM), 254.

²⁰ *Ibíd*, 256

²¹ *Ibíd*, 259.

los recursos para contratar a tantos, “[l]a imagen de un ejército de sirvientes domésticos se deriva de manuales prescriptivos y de relatos costumbristas cuyo referente era una elite.”²²

Asimismo, a razón del proceso de industrialización y, por ende, del incremento en el número de trabajadores, el Porfiriato fue una época de grandes cambios: los proyectos encaminados al desarrollo social buscaban controlar y comenzar a regular las conductas y los servicios que se habían mantenido, durante mucho tiempo, lejos de la supervisión de las autoridades.

En el caso del trabajo doméstico, éste intentó ser regulado desde el siglo XIX, sin grandes éxitos. No obstante, en la época en cuestión fue puesto en la mira de las autoridades a efecto de establecer restricciones y un control más estricto de las actividades realizadas por los trabajadores, por lo que en diversas partes de la República se establecieron normas encaminadas a regularlo.²³

Ahora, si bien se realizaron estudios respecto del trabajo doméstico, la mayoría de la atención por parte de las autoridades prevaleció en el resguardo de la clase privilegiada o en los individuos que tenían una participación política activa; es decir, el enfoque y estudio de esta labor se enfocaba en la protección de los empleadores. En gran medida, esto se debió a que las personas dedicadas a dicha labor habían sido constantemente marginalizadas durante la historia, en tanto que se trataba, principalmente, de mujeres jóvenes, solteras y migrantes.

Este fenómeno se ha mantenido, pues el trabajo doméstico remunerado no ha sido un tema comúnmente discutido por diversas razones: la marginalización de los individuos que llevan a cabo dicha labor, su baja participación en la política o como agentes relevantes en el mercado, debido a que, a pesar del impacto de dicha labor en el hogar, no constituye de manera directa una fuente generadora de riqueza.²⁴

Además, ha sido un tema que no todos han estado dispuestos a abordar a razón de las constantes contradicciones que resultan de la lucha y defensa de los derechos de los marginados y de la

²² Mary Goldsmith "De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la ciudad de México". *Debate Feminista* (1998), 89.

²³ Fabiola Bailón Vásquez, *Mujeres en el servicio doméstico y en la prostitución* (México: El Colegio de México, 2014), 17.

²⁴ Ideas feministas de Nuestra América. Mary Goldsmith, "Mary Goldsmith, Trabajo doméstico asalariado y desarrollo capitalista 1981", https://ideasfem.wordpress.com/textos/i/i17/#_ftn3. (Fecha de consulta: 2 de diciembre de 2017).

condición privilegiada de los individuos que normalmente tienen la oportunidad de dedicarse al estudio o discusión de dichos temas y que cuentan con trabajadores domésticos en sus respectivos hogares.

1.3.3) El trabajo doméstico y la actualidad

Con el establecimiento de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, se elevó a rango constitucional el derecho al trabajo en su artículo 123, más allá de la sola libertad de trabajo. Dicho artículo consideró el derecho a un trabajo digno y socialmente útil, además estableció los mínimos que debían contener las leyes que regirían los diversos trabajos, incluyendo la regulación al trabajo doméstico remunerado. Por ejemplo, dicho artículo estableció la duración de una jornada diurna máxima de 8 horas, las labores de las mujeres durante el embarazo y los salarios mínimos.

Es importante destacar que si bien el artículo 123 planteó las bases para la protección del trabajador, éste sólo fungió como el primer paso en tanto que resultaba necesario reglamentar de manera detallada las condiciones en las que se llevaría de manera digna la prestación del trabajo doméstico remunerado, así como los derechos y obligaciones tanto de los empleados como de los empleadores.

A razón de lo anterior, en 1931 entró en vigor la primera LFT. La creación de esta Ley tenía como finalidad el establecimiento de condiciones justas y equitativas para regir el trabajo remunerado; es decir, fungió como un medio para nivelar las inevitables condiciones dispares existentes entre los patrones y sus empleados. El trabajo doméstico fue regulado en el Capítulo XIV “Del trabajo de los domésticos”.

El capítulo en comento señalaba que las disposiciones que lo contenían únicamente eran aplicables para los que laboraban en el hogar. Además, se establecieron obligaciones de respeto hacia el trabajador y que, en caso de enfermedad, se le daría el pago de su sueldo por un mes y asistencia médica si la enfermedad no resultaba crónica. De igual manera, señalaba que la retribución por la prestación de servicios debía darse 50% en numerario y el 50% de esto en alimentos y habitación.

Posteriormente, el 1° de mayo de 1970 se promulgó una nueva LFT, la cual previó bajo el Título Sexto “Trabajos especiales,” Capítulo XIII, las regulaciones referentes a los trabajadores

domésticos. Dicha regulación previó de manera más clara que los porteros, veladores y demás trabajadores que prestaran servicios similares a los domésticos, pero que no fueran realizados dentro de un hogar, no podrían entenderse dentro de las especificaciones del referido capítulo.

De igual manera, se contemplaron ciertas características adicionales a esta labor, como los reposos para tomar alimentos y el descanso nocturno; la previsión de establecer salarios mínimos fijados por Comisiones Regionales, sujeto a la aprobación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; que correrían a cargo del patrón los gastos funerarios y la asistencia médica por al menos tres meses, en caso de que hubiera trabajado al menos 6 meses y la enfermedad fuera crónica. Además, se establecieron como causales de rescisión el incumplimiento de obligaciones por ambas partes, así como la posibilidad de dar por terminada la relación de trabajo sin más responsabilidad para el patrón que la de indemnizar al trabajador.

De lo anterior, se desprende que la LFT se modificó en un intento de definir las condiciones y las características de las personas que verdaderamente fungen como trabajadores domésticos remunerados, así como para establecer algunas prestaciones mínimas como la de otorgar descanso o salarios mínimos para los empleados. Esto con la finalidad de que las condiciones en las que laboraran no respondieran a un contexto de explotación y sí a una relación de trabajo mucho más definida.

Posteriormente, se publicaron ciertas reformas generales a la LFT en el Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de noviembre de 2012, mientras que en la reforma del 21 de enero de 2017 se estableció que el salario mínimo de los trabajadores domésticos ya no sería definido mediante las Comisiones Regionales, sino que la misma Comisión Nacional de Salario Mínimos sería la que se encargaría de delimitar el numerario mínimo con el que podrían ser remunerados. Esto con la finalidad de llevar un mayor control sobre los parámetros que servirían como base para establecer dicho pago.

Por su parte, el 16 de junio de 2011, la Organización Internacional del Trabajo, encargada de establecer normas, políticas y programas para promover el trabajo decente tanto para hombres como para mujeres,²⁵ adoptó el C189- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, así como la R201- Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores

²⁵ Organización Internacional del Trabajo, “Acerca de la OIT” Página de la Organización Internacional del Trabajo <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>. (Fecha de consulta: 25 de septiembre de 2017).

domésticos. Dichos instrumentos buscan mejorar las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo doméstico y adaptar la regulación existente para garantizar los derechos de estos trabajadores, aunque hasta el momento México no ha ratificado el convenio en cuestión.

Cabe mencionar que es común que exista una mayor disposición para ratificar un convenio cuando los costos de implementación son bajos; es decir, cuando en la normativa nacional ya están incorporados algunos derechos, por lo que podría considerarse que la falta de ratificación por parte del gobierno mexicano del C-189 es un indicio de las deficiencias actuales en la legislación laboral interna.²⁶

Ahora bien, de las anteriores consideraciones se desprende que el trabajo doméstico ha evolucionado en el tiempo: desde sus inicios como fuente de esclavitud hasta el establecimiento de condiciones en las que se reconoce como un trabajo remunerado. Lo anterior, ante la exigencia de regular una actividad que era comúnmente realizada y necesaria para la atención de las comodidades burguesas. Así, la creación de normas relativas a los trabajadores domésticos respondió al incremento de dicha labor y a las exigencias de los empleados, para así proveerlos de garantías mínimas y condiciones de trabajo dignas.

De ahí que la LFT haya sufrido diversas modificaciones, las cuales, junto con los demás artículos que se han mantenido desde su creación, forman parte de la regulación especial a la que está sometido el trabajo doméstico actualmente y la cual será explicada en el capítulo siguiente. Sin embargo, como se analizará, algunas normas específicas resultaron restrictivas de manera comparativa con la generalidad de los trabajos remunerados regulados.

²⁶ Lorena Poblete, “La producción de estándares laborales para el trabajo doméstico. La traducción del Convenio 189 en tres países del sur: Argentina, Sudáfrica y Filipinas”, *Programa Sur-Sur CLACSO-CODESRIA-IDEAS*, Informe de Investigación (2015): 36.

Capítulo 2. La regulación actual del trabajo doméstico remunerado

La LFT que rige actualmente en México ha estado vigente desde 1970, con sus respectivas reformas. En ella, las características distintivas y la regulación del trabajo doméstico están contenidas en un apartado especial; es decir, hay ciertas características inherentes a esta labor que no son aplicables a los trabajos comprendidos en la generalidad de la Ley en comento.

De igual manera, existen otras ocupaciones que, al igual que en el caso del trabajo doméstico remunerado, cuentan con características particulares, por lo que su regulación especial dentro de la LFT ha llegado a ser considerada motivo de diversas discusiones y controversias, tal es el caso de las labores desempeñadas por los campesinos, los músicos, los deportistas, aquellos que laboran en la industria familiar, entre otros.

Esto porque hay algunas condiciones laborales que resultan más restrictivas en esta ley secundaria que en las bases señaladas en el apartado A del artículo 123 constitucional, situación que de acuerdo con el artículo 133 de la ley suprema, ha puesto en evidencia la posible inconstitucionalidad de algunas disposiciones de la LFT.

No obstante lo anterior, el artículo 181 de la LFT, que contiene las disposiciones generales respecto de los trabajos regulados de manera especial, establece que las labores en comento se regirán tanto por las normas del “Título sexto “trabajos especiales”²⁷ como por las generales de la misma Ley, siempre y cuando ambas normas no resulten contradictorias entre sí.

Al respecto, es importante señalar las probables causas por las cuales el trabajo doméstico se regula de manera específica y difiere de las labores que son llevadas a cabo por trabajadores que laboran en empresas, consultorías, hospitales y cualquier otro espacio que no sea un hogar. En principio, una de las posibles razones es que, como se refirió previamente, este trabajo no tiene un impacto directo en la generación de riqueza para sus patrones, por lo que los incentivos y requisitos mínimos de contratación deben ser diferentes a fin de que el patrón siga considerando viable emplear a estos trabajadores.

Otra razón que podría intentar explicar el porqué de que se encuentre en un capitulo especial, es la falta de control y vigilancia de que dichas labores se lleven a cabo de manera regular; es

²⁷ Ley Federal del Trabajo vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970.

decir, con apego a la normativa referida y en condiciones de formalidad. Lo anterior, dado que las condiciones en las que se realizan no son tan sencillas de monitorear, principalmente por el ámbito en el que se prestan.

Esto es así, toda vez que el trabajo doméstico tiene como elemento esencial el ser llevado a cabo dentro del hogar y no en todos los casos resulta posible monitorear que las condiciones en las que se realice sean de conformidad con la normativa vigente, puesto que el hogar representa el espacio más privado de una persona y establecer mecanismos para su vigilancia podría considerarse una intrusión a la vida privada de los miembros del hogar. Pero ello, “no debe ser un pretexto para la inacción”.²⁸

Por este motivo, en un primer momento, el mecanismo más viable para intentar asegurar los derechos y obligaciones tanto de los empleados como de los patrones, a pesar de las condiciones particulares de esta labor, es mediante la creación de normas que respondan al contexto y a las necesidades de los individuos presentes o afectados por dicha relación laboral.

Aunado a lo anterior, resulta indispensable considerar que el Derecho no está únicamente compuesto por las normas establecidas en las diversas leyes y reglamentos, sino que como parte de su movilidad y constante actualización, la costumbre y los precedentes judiciales deben ser elementos de análisis para entender en su conjunto la regulación que caracteriza al trabajo doméstico remunerado.

En este sentido, es necesario señalar y hacer notar en qué consisten las disposiciones y los precedentes relativos al mismo, a fin de describir la regulación bajo la cual debería llevarse a cabo este trabajo puesto que, como ya se estableció previamente y se analizará en el siguiente capítulo, su desempeño no siempre se apega a la normativa establecida por más específica que ésta pudiera llegar a ser. Además de que, en ocasiones, esta regulación establece condiciones restrictivas para los trabajadores domésticos.

2.1) Relación de trabajo

En un primer momento, es necesario tener en consideración cuándo se actualiza una relación laboral en general, para posteriormente analizar de manera más específica la regulación del

²⁸ Rebelión, “Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica”, <http://www.rebellion.org/docs/163085.pdf> (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2017).

trabajo doméstico, comprendida en los artículos 331 al 343 de la LFT y demás normas que le resulten aplicables, así como los precedentes judiciales que han derivado de las relaciones reales de trabajo. Lo anterior, para así determinar los elementos fundamentales para regular la referida labor. Al respecto, el artículo 20 de la LFT define lo que debe entenderse por una relación de trabajo, la cual siempre estará presente al hablarse de la prestación del trabajo doméstico remunerado, con independencia de la manera en que se haya celebrado el comienzo de dicha prestación de servicios:

Artículo 20.- Se entiende por 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.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Así, dicho artículo señala que tanto la prestación de servicios, como el contrato celebrado tienen efectos idénticos y presuponen la existencia de la relación laboral, de conformidad con el artículo 21 de la referida Ley, por lo cual, a ese vínculo le resultarán aplicables todas las normas relativas a las labores que sean desempeñadas por parte del trabajador.

Por su parte, el artículo 24 de la LFT establece que las condiciones deberán plasmarse por escrito en dos ejemplares: uno para cada parte. Dichas condiciones implican los servicios que se prestarán, el lugar donde se llevará a cabo, la duración de la jornada, el monto del pago, las prestaciones contempladas y demás condiciones que resulten convenientes para ambas partes²⁹. En el supuesto de que las condiciones laborales no se hallen por escrito, esto no privará al trabajador de los derechos y obligaciones derivados por los servicios prestados, toda vez que dicha falta de formalidad será imputable al patrón, tal como lo establece el artículo 26 de esa Ley en cuestión.

Cabe mencionar que en caso de juicio, de acuerdo con los artículos 784 y 804, fracción I de la LFT, “el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los [...] [c]ontratos individuales

²⁹ Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970.

de trabajo que se celebren”;³⁰ es decir, a él le corresponde la carga de la prueba, pues de no contar con dicho documento, se presumirán como verdaderos los hechos mencionados por el trabajador, en relación con las condiciones de trabajo.

De las anteriores consideraciones se desprende que una relación de trabajo se caracteriza por la prestación de servicios de manera subordinada, a cambio de una contraprestación, cuyas condiciones de trabajo deberán ser establecidas idealmente en un contrato individual de manera escrita, sin que la ausencia de forma exima tanto a patrones como a trabajadores de sus obligaciones, ni prive a los segundos de sus derechos.

Ahora bien, existen más elementos que si bien no determinan la existencia o inexistencia de una relación laboral, establecen la pauta sobre las normas específicas que regirán a la prestación de servicios, que tal como se mencionó previamente, en el caso del trabajador doméstico, el Capítulo XVIII de la Ley Federal de Trabajo señala, aunque no de manera excluyente, la normativa aplicable a este tipo de trabajadores, lo que se abordará en los siguientes apartados.

2.2) ¿Quién es un trabajador doméstico?

Es necesario entender de manera mucho más detallada y precisa qué es lo que la LFT entiende por trabajador doméstico, aunado con lo referido por nuestros Tribunales. Esto, a fin de analizar las características que han sido consideradas tanto por los legisladores como por los jueces para determinar las condiciones específicas de trabajo, así como los derechos y obligaciones que conlleva y que difieren de otro tipo de labores. Así, los artículos 331 y 332 delimitan lo que debe entenderse por trabajador doméstico:

Artículo 331.- Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

Artículo 332.- No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

I. 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

II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.

³⁰ Artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970.

Asimismo, el artículo 56 de la LFT establece que las condiciones en el trabajo deberán basarse en la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres y que no podrá darse ningún tipo de diferenciación o de exclusión por sexo o género, salvo las exclusiones específicas y fundamentadas que pudieran establecerse en la ley, con base en el tipo de labor realizada.

Los artículos previamente mencionados marcan la pauta de lo que se entenderá por trabajador doméstico, además de precisar que aquellos que llevan a cabo labores similares en un espacio distinto a una casa o que sean desempeñadas con la finalidad del cuidado o mantenimiento de una zona habitacional, como lo son las labores de vigilancia, jardinería y similares que no se realizan dentro de una casa, no quedan comprendidas dentro de este tipo de trabajo y su regulación característica.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que por doméstico puede entenderse a aquel hombre o mujer que presta labores habituales de aseo, asistencia, cuidado de niños y demás relativas al servicio interior de una casa, lo cual puede comprender ciertas excepciones, puesto que el chofer privado tiende a ser considerado como doméstico a pesar de que sus servicios no tienen relación directa con el hogar. Sin embargo, en ningún caso la contratación de estos trabajadores debe comprender ánimo de lucro por parte del patrón.³¹

En ese mismo sentido, la SCJN ha señalado que, para determinar el carácter de un trabajador como doméstico en un asunto litigioso, es necesario que el quejoso dé prueba fehaciente de que efectivamente desempeña este tipo de labores³², puesto para que se encuentre dentro del capitulado especial aplicable no basta con que la LFT resulte autoaplicativa.³³

De esta manera y de conformidad con ciertas fuentes de Derecho, el trabajador doméstico puede ser entendido como aquella persona, hombre o mujer, que realiza una prestación de servicios consistente en labores de aseo, asistencia, cuidado de niños, chofer privado y demás

³¹ Esta definición tiene su origen en las tesis de DOMESTICOS, TRABAJO DE LOS. (México: Cuarta Sala) Semanario Judicial de la Federación, t. LXVIII, 1972, DOMÉSTICOS. (México: Cuarta Sala) Semanario Judicial de la Federación, t. LXXII, 5701, CHOFERES, SU CALIDAD DE DOMESTICOS. (México: Primera Sala) Semanario Judicial de la Federación, t. LXXXII, 2032, DOMÉSTICOS, TRABAJADORES QUE NO TIENEN EL CARACTER DE. (México: Cuarta Sala) Semanario Judicial de la Federación, t. LXXXII, 565, DOMESTICOS, RETRIBUCION A LOS (NIÑERAS). (México: Cuarta Sala) Semanario Judicial de la Federación, t. CXII, 1261.

³² Este criterio está basado en la Tesis: 2a. LXXIII/2014, emitida por la SCJN.

³³ El término autoaplicativo hace referencia a las normas que por su sola entrada en vigor se adhieren en la esfera jurídica de los individuos, sin necesidad de que se actualice un supuesto de hecho.

relacionadas con el cuidado del hogar o de los miembros que habitan en el mismo, pero sin que lo anterior genere beneficios lucrativos para el patrón por la realización de estas actividades.

2.3) Jornada laboral

Ahora bien, la jornada laboral es un elemento indispensable para determinar el tipo de modalidad en la cual se emplea al trabajador, para precisar si sus horas laboradas no resultan contrarias a lo legalmente establecido, así como para analizar si se está recibiendo una remuneración adecuada de conformidad con las labores que el trabajador doméstico está desempeñando.

Por esta razón, dividiré en dos apartados la presente sección. En el primero de ellos, denominado *Horas laboradas*, estableceré las características de las horas que se considerarán efectivamente trabajadas y de los periodos de descanso entre ellas, desde una perspectiva jurídica. En el segundo apartado, denominado *Descanso semanal*, haré referencia a los días de descanso, posteriores a la semana laboral, con los que deberá contar el trabajador doméstico remunerado.

2.3.1) Horas laboradas

Al respecto, el artículo 333 de la LFT establece de manera indirecta la duración de la jornada máxima para un trabajador doméstico de planta. Esto al señalar los periodos mínimos de descanso aplicables en los días de trabajo. Cabe destacar que es el único artículo referente al tiempo de trabajo por día y no hay ningún otro artículo especial que haga mención a la modalidad de entrada por salida.

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

El artículo en cuestión torna legal jornadas de trabajo de hasta doce horas, bajo la consideración de que un día tiene veinticuatro horas y un trabajador doméstico puede descansar hasta doce horas: nueve para dormir y tres de descanso obligatorio. Este hecho sobrepasa por, aproximadamente, cuatro horas la jornada máxima de un trabajador no doméstico, de conformidad con el artículo 61 de la LFT, el cual, a su letra, establece lo siguiente: “[1]a duración

máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.”³⁴

En este sentido, si bien se trata de un ámbito particular en el cual puede entenderse que se requieran tareas en horarios diversos, el hecho de que esta regulación permita una jornada de hasta doce horas, podría implicar periodos excesivos de trabajo; inclusive si tomamos en cuenta las horas de descanso, pues si bien para los trabajadores en general es de mínimo media hora y para los trabajadores domésticos es de tres horas, esto no logra compensar las largas jornadas permitidas por día.

Ahora bien, como se mencionó previamente, independientemente del salario pactado por las partes con base en el número de horas que planean se labore, éstas no pueden exceder de la jornada máxima laboral. Así, aunque el que presten sus servicios por más tiempo no se considera legal, la Ley protege al trabajador para que en el caso de que se actualice dicho supuesto, sea remunerado por estas horas extras.

Sin embargo, es necesario recordar que, para el caso del trabajo doméstico, únicamente se establece una jornada máxima de doce horas, correspondiente a la modalidad de planta, por lo que además de no haber claridad respecto de la jornada máxima aplicable a los trabajadores de entrada por salida, resulta complicado pensar que los empleados sobrepasarán las doce horas diarias de labores permitidas por la Ley.

Es importante considerar que toda vez que la LFT sólo regula de manera específica las jornadas para los trabajadores domésticos de planta, no queda muy claro si debe considerarse alguna proporción respecto de los trabajadores domésticos la modalidad de entrada por salida, o a partir de qué momento de la jornada se contabilizarán horas por periodo extraordinario.

Al respecto, la SCJN ha establecido que en el caso de los trabajadores considerados de entrada por salida, ante la existencia de controversia para determinar la duración de la jornada laboral y, en su caso, la procedencia del pago por tiempo extraordinario, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán analizar si el tiempo laborado atiende a las particularidades del trabajo para

³⁴ Artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970.

el que los empleados fueron contratados o si se trata de circunstancias extraordinarias que indiquen que las labores se prestaron en exceso.³⁵

Sin embargo, este criterio no brinda especial claridad sobre las jornadas máximas aplicables en esta modalidad de trabajo. Más aún si se considera la dificultad de acceso a la justicia de los trabajadores domésticos remunerados, pues al considerar que sólo mediante este medio podrán tener certeza de lo que se entiende por una jornada adecuada para ellos, eso implica que muchos trabajadores e, inclusive, algunos empleadores no tendrán conocimiento sobre las horas apropiadas que deberán laborar o si eventualmente procederá el pago por horas extras.

Además, el hecho de que para la modalidad de planta se haya establecido una jornada por demás excesiva al poder constar de doce horas laborales diariamente, puede brindarnos una idea de que muy probablemente no se actualice un pago de horas extras para una modalidad que, en teoría, constituirá un menor número de horas laborales que aquella propia del trabajador que habita en el hogar.

Es importante mencionar que en elementos como éste radica la necesidad de tener un contrato por escrito, en el cual se pacten las condiciones y la jornada que caracterizará la prestación de servicios, pues éste es el medio idóneo que puede servir para determinar si se está excediendo la jornada máxima pactada y si resulta procedente el pago de horas extras laboradas.

2.3.2) Descanso semanal

En relación con el descanso semanal de los domésticos, el artículo 336 establece: “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”.³⁶

Al respecto, las condiciones del derecho a un descanso semanal difieren con lo establecido para los trabajos genéricos al otorgarles un día y medio de descanso a los trabajadores domésticos y uno a los regulados en la generalidad de la Ley. Sin embargo, tanto en el caso de los primeros

³⁵Este criterio se tomó de la Tesis: 2a./J. 3/2011 emitida por la Segunda Sala de la SCJN.

³⁶ Artículo 336 de la Ley Federal del Trabajo vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de

como en el de los segundos, tratándose de trabajos que requieran una labor continua, existe la posibilidad de que el patrón y el trabajador negocien el día o los tiempos en los que se podrá llevar a cabo dicho descanso.

Es importante mencionar que tanto para las labores que de manera genérica son reguladas en la LFT como para el trabajo doméstico, el artículo 71 establece lo siguiente: “[e]n los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo”.

No obstante, sólo les resulta aplicable a los trabajadores genéricos el artículo 58, el cual establece que la jornada laboral debe ser entendida como “el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.³⁷ Así, si el empleado se encuentra en el lugar donde presta servicios en domingo, se entenderá que resulta procedente el pago de la prima dominical.

En el caso del trabajo doméstico de planta y de conformidad con lo sostenido por los TCC, al no haber horarios definidos para la prestación del servicio y toda vez que el trabajador habita y convive en el mismo domicilio que su patrón, cuando el trabajador reclama el pago de la prima dominical y éste le es negado, le corresponde al empleado probar que sí laboró en Domingo puesto que no debe considerarse que por estar a disposición del patrón, fue tiempo en el que efectivamente prestó sus servicios.³⁸

Esta situación, además de no ser exigida comúnmente, parece establecerle requisitos adicionales al trabajador doméstico para el pago de la prima dominical, lo cual podría dejarlo en estado de indefensión ante la complicado de probar que efectivamente se encontraba laborando en esa fecha, principalmente por la dificultad de la obtención de pruebas y por los costos de acceder a instancias jurisdiccionales.

En relación con lo anterior, el artículo 73 de la referida ley señala que si se trata de un día de descanso obligatorio y los patronos les solicitan trabajar, deberán pagarles además del salario

³⁷ Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970.

³⁸ Este criterio está basado en la Tesis: I.13o.T.125 L emitida por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

correspondiente al día laborado, un salario doble. Por su parte, el artículo 74 establece los días que serán considerados como días de descanso obligatorio, a efecto de precisar cuándo no están obligados a llevar a cabo labor alguna.

No obstante, las prestaciones de salario doble en días de descanso obligatorio, siguen una suerte muy similar al caso de la prima dominical, toda vez que, al menos para los trabajadores de planta, resulta complicado demostrar que se encontraban laborando y que no únicamente estaban en el domicilio de su patrón. Aparentemente, este tema no tendría implicaciones negativas en la modalidad de planta; sin embargo, resulta común que los empleadores requieran de los servicios de los trabajadores domésticos en los días de descanso obligatorio, por los cuales son remunerados con salarios normales; es decir, no dobles. Esto justificado con el desconocimiento de esta obligación.

Por otra parte, al igual que el resto de los trabajos comprendidos en la Ley Federal de Trabajo, los trabajadores domésticos tienen derecho a disfrutar de periodos vacacionales, tal como se establece de manera genérica en el artículo 76 de la Ley en comento:

Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Al respecto, las vacaciones no serán únicamente aplicables a los trabajadores de planta, pues también se contemplan para los servicios discontinuos, como sería la modalidad de entrada por salida, pues el periodo anual vacacional deberá calcularse de manera proporcional al número de días trabajados, de acuerdo con el artículo 77 de la LFT.

En este sentido, vale la pena destacar que, en principio, tiende a considerarse que la regulación específica de labores como el trabajo doméstico, es la única aplicable y se deja de lado el resto de los derechos y obligaciones derivados de la generalidad de la Ley, lo que se traduce en la inaplicación de esta normativa. En el caso de la jornada, esto resulta totalmente contraproducente para el trabajador doméstico, más aún si se considera que la normativa especial no resulta clara y no regula la modalidad de entrada por salida, lo cual genera una mayor

incertidumbre. Es importante señalar que, como se abordará en el siguiente capítulo, la falta de claridad respecto de la jornada repercute directamente en la remuneración de la misma.

2.4) Remuneración

Para el trabajador doméstico, la finalidad de prestar sus servicios es obtener una remuneración por ellos, por lo cual resulta necesario entender en qué consiste dicha contraprestación. Conforme al artículo 82 de la LFT, se entiende por salario “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”³⁹. Éste puede pactarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión y a precio alzado.

En el caso del trabajo doméstico, el salario comprende el pago tanto en numerario como en especie. Además, normalmente dicha retribución se pacta con base en las actividades específicas que desean realice el trabajador doméstico y el tiempo que se considera adecuado para que lo lleven a cabo, con lo que se determina la modalidad en la que se contratará al trabajador.

Para explicar esto brevemente, dividiré la presente sección en dos apartados: en el primero de ellos, denominado *Determinación del salario*, ahondaré sobre las disposiciones relacionadas con la fijación del mismo. Mientras que en la segunda sección, denominada *Pago por tareas complementarias*, describo la normativa aplicable en caso de que el trabajador realice tareas más allá de las que forman parte de su contratación.

2.4.1) Determinación del salario

En relación con la cuantificación de la retribución para el trabajador doméstico, es necesario considerar dos elementos principales: el primero de ellos implica que el salario de los trabajadores domésticos puede comprender una parte en numerario y otra parte en especie, mientras que el segundo consiste en que la ley contempla la existencia de un salario mínimo profesional para estos trabajadores.

Respecto del primer elemento, el artículo 334 contenido en el capitulo especial de los trabajadores domésticos de la LFT establece que, “[s]alvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación

³⁹ Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970.

[...] equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo”.⁴⁰ De igual manera, el artículo 337 de la referida Ley señala en su fracción II que la habitación debe ser cómoda e higiénica, mientras que la alimentación debe resultar nutritiva y suficiente.

Es importante mencionar que la SCJN ha señalado que la habitación debe entenderse como aquel lugar en donde el trabajador doméstico tenga los muebles y la ropa necesaria para su uso ordinario, por lo que no puede considerarse como tal un lugar que le sea dado para su cuidado⁴¹, pues la finalidad debe ser el uso personal de este espacio por parte del trabajador de planta.

Cabe destacar que en el caso de que existan salarios devengados; es decir, remuneración pendiente por días trabajados, los TCC ha señalado que estos únicamente serán relativos al pago en numerario, toda vez que ya se debió haber disfrutado de la habitación y de los alimentos, por lo que esa parte se entenderá saldada.⁴²

Ahora bien, en relación con la determinación del salario mínimo, es importante mencionar que el artículo 123 constitucional, inciso A, fracción VI establece que los salarios mínimos pueden ser generales o profesionales. Los primeros se fijan conforme el área geográfica, mientras que los segundos varían de conformidad con la actividad económica o labor especial desempeñada.

En el caso del trabajo doméstico, el salario mínimo se determina en relación con la actividad económica. Al respecto, en el artículo 335 de su capitulo especial en la LFT, se establece que es responsabilidad de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos el determinarlo; sin embargo, en la tabla de salarios mínimos de dicha Comisión, la cual está vigente a partir del 1° de enero de 2018, no figura cantidad específica para el caso de los trabajadores domésticos ni tampoco para el de los jornaleros agrícolas.

Esto es así puesto que en la “Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos general y profesionales vigentes a partir del 1o. de enero de 2018” se señaló que permanecería vigente la tabla de profesiones

⁴⁰ Artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970.

⁴¹ Este criterio está basado en la tesis HABITACION, NATURALEZA DE LA. (México: Sala Auxiliar) Semanario Judicial de la Federación, t. CVIII, 1978.

⁴² Este criterio está basado en la tesis TRABAJADORES DOMESTICOS. SALARIOS DEVENGADOS Y NO CUBIERTOS, PACTO DE LOS. (México: Tribunales Colegiados de Circuito) Semanario Judicial de la Federación, t. IV, segunda parte-1, Julio-Diciembre de 1989, 560.

correspondiente a 2017, a pesar de no haberse determinado un salario mínimo para el trabajo doméstico, bajo el argumento de que no han tenido recursos para estudiar y eventualmente fijar dichos salarios.⁴³

En este sentido, podría resultar arbitraria la remuneración a los trabajadores domésticos al no haber parámetros para determinar el valor del trabajo, puesto que, la cuantificación del pago en especie, consistente en alimentos y habitación, puede resultar subjetiva, además de que no hay claridad respecto de si deberá aplicarse el salario mínimo general, correspondiente a \$88.36 pesos, en tanto no se determine un salario especial para este tipo de labores.

2.4.2) Retribución por tareas complementarias

Ahora bien, además de la determinación de la remuneración al trabajador doméstico, es importante tener en consideración que debido a la naturaleza de este trabajo; a saber, el lugar en el cual se lleva a cabo, las distintas modalidades bajo las cuales se puede prestar y la diversidad de labores que puede comprender, el patrón podría continuar asignándole trabajos que no necesariamente están previstos entre las actividades que incluye el trabajo doméstico.

Al respecto y a fin de evitar que el empleado sea remunerado por una cantidad menor que no refleje el desempeño y el desgaste por las labores que efectivamente lleve a cabo, el artículo 56 BIS de la LFT señala que ante el desempeño de labores o tareas conexas o complementarias a la labor principal que realizan los trabajadores, podrán recibir la compensación salarial correspondiente.

En el trabajo doméstico, dichas labores conexas implican a aquellas que tienen una relación directa con la prestación de servicios de aseo, asistencias y demás relativos al hogar; sin embargo, la ley no establece un límite claro para estas labores complementarias a efecto de determinar cuándo habrá un incremento en la remuneración por la realización de las mismas.

De lo anterior se desprende que, si bien la regulación comprende especificidades para la retribución por las labores domésticas desempeñadas, esto no necesariamente tiene implicaciones muy claras y efectivas en la realidad de los trabajadores, toda vez que ante las

⁴³ RESOLUCIÓN del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos general y profesionales vigentes a partir del 1o. de enero de 2018, publicada el 21 de diciembre de 2017 http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5508586&fecha=21/12/2017 (Fecha de consulta: 7 de febrero de 2018).

ambigüedades en la determinación del salario y la cuantificación del pago en especie, el probable salario queda entre las partes, lo que no en todos los casos podría corresponder a la carga de trabajo, con las implicaciones positivas o negativas que esto pudiera derivar.

2.5) Prestaciones

Ahora bien, los trabajadores domésticos tienen sólo algunas de las prestaciones establecidas para los trabajadores regulados en la generalidad de la LFT. Las prestaciones que por ley deben otorgárseles son: las vacaciones, la prima vacacional, los días de descanso obligatorio, los días de descanso semanal, el pago por antigüedad, el aguinaldo y todas aquellas que pudieran desprenderse de la normativa relativa a los trabajadores en general, siempre y cuando no se establezca de manera expresa lo contrario.

Por su parte, los empleadores no están obligados a realizar las aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda ni las cuotas para la seguridad social de los trabajadores, en tanto que la LFT, la Ley del Seguro Social y los precedentes judiciales lo plantean de esta manera. En los siguientes dos apartados, describo la normativa de estas prestaciones no obligatorias y sus implicaciones.

2.5.1) Fondo Nacional de Vivienda

De conformidad con el artículo 137 de la LFT, la finalidad del “Fondo Nacional de Vivienda es crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación”.⁴⁴ Dicho financiamiento se logra mediante las aportaciones obligatorias que deben realizar las empresas, las cuales consisten en el 5% de los salarios de los trabajadores.⁴⁵

Toda vez que los trabajadores domésticos no pertenecen a empresas, el artículo 146 de la LFT establece que los patrones de los trabajadores domésticos no tienen obligación de realizar dichas aportaciones. De igual manera, esta exclusión también puede tener relación con la falta de

⁴⁴ Artículo 137 de la Ley Federal del Trabajo vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970.

⁴⁵ Artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970.

determinación de un salario mínimo y con el hecho de que la regulación del trabajo doméstico va mayormente enfocada en el trabajo doméstico de planta.

Así, al proveer de alimentos y habitación por concepto de pago en especie a ciertos trabajadores domésticos, podría considerarse que no es una necesidad *a priori* la obtención de créditos para adquirir viviendas. Sin embargo, no todos los trabajadores domésticos son de planta, además de que el habitar en la casa de su empleador no contribuye a ningún patrimonio eventual del trabajador, por lo que esta medida puede considerarse restrictiva y discriminatoria.

Actualmente, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, encargado del fondo en cuestión, ha operado un programa denominado “INFONAVIT para todos”⁴⁶ el cual está dirigido a trabajadores domésticos remunerados, aunque actualmente se encuentra en revisión, de acuerdo con una actualización a su página web realizada el 25 de octubre de 2017.⁴⁷

Dicho Programa consiste en un esquema voluntario en el cual el empleador inscribe al trabajador doméstico y posteriormente realiza aportaciones voluntarias puntuales, las cuales irán directamente a la subcuenta de vivienda del trabajador, para que eventualmente pueda obtener su crédito.⁴⁸ La ventaja burocrática y en incentivos para el empleador es que no deberá inscribir al trabajador al Instituto Mexicano del Seguro Social ni tendrá obligaciones fiscales respectivas. Mas, como se mencionó previamente, el Programa no está vigente, por lo que cuando esto ocurra, deberán analizarse a mayor detalle sus implicaciones.

2.5.2) Aportaciones de Seguridad Social

Ahora bien, en relación con temas de cuidado y protección del bienestar del trabajador, el régimen obligatorio de Seguridad Social comprendido en la Ley del Seguro Social abarca “los

⁴⁶ INFONAVIT. “INFONAVIT para todos”, <http://portal.infonavit.org.mx/wps/wcm/connect/Infonavit/Patrones/Infonavit+para+todos/> (Fecha de consulta: 30 de abril de 2018).

⁴⁷ *Ibíd*

⁴⁸ INFONAVIT. “Guía de usuario para acceso a los servicios de patrones domésticos”, http://portal.infonavit.org.mx/wps/wcm/connect/b34de3ec-f631-4c49-8888-b5d1c573d4f5/Guia_de_usuario_para_acceso_a_los_servicios_de_patrones_domesticos.pdf?MOD=AJPERES&CVID=m24G-E-&CVID=ISq3GAz&CVID=lsaSOiQ&CVID=lsaSOiQ (Fecha de consulta: 30 de abril de 2018).

seguros de riesgo de trabajo; enfermedad y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; y guardería y prestaciones sociales”.⁴⁹

Sin embargo, tal como se establece en la referida Ley, el aseguramiento de los trabajadores domésticos a este régimen por parte del patrón es voluntario y de conformidad con lo pactado por las partes⁵⁰. Asimismo, al ser motivo de controversia, la SCJN pronunció que no está comprendida dentro de las obligaciones del patrón el inscribir a su trabajador doméstico al IMSS.”⁵¹

Dicha situación tiene severas afectaciones en cuestiones de atención básica, toda vez que este régimen implica la garantía por parte del Estado del “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”,⁵² por lo que al excluir a los trabajadores domésticos remunerados del régimen obligatorio, quedan desamparados frente a prestaciones que se entienden como básicas para la mayoría de los trabajadores y, junto con esto, se genera temor por parte de los trabajadores de convertirse en una carga para sus familias cuando ya no puedan trabajar.⁵³

Ahora bien, a fin de contar con mínimos básicos, los trabajadores domésticos pueden inscribirse o ser inscritos por el patrón en el régimen voluntario⁵⁴, y tendría que realizarse “un pago anual anticipado de la cuota estimada conforme al salario real integrado”;⁵⁵ sin embargo, este régimen no considera el servicio de guardería ni los pagos producto de las incapacidades.

Cabe mencionar que es un trámite que se realiza a través de internet, lo cual puede volverse inaccesible por cuestiones de brecha digital, aún más si se considera que toda vez que el patrón

⁴⁹ Artículo 11 de la Ley del Seguro Social vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995.

⁵⁰ Artículo 13, fracción II de la Ley del Seguro Social vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995.

⁵¹ Este criterio tiene sustento en la Tesis: I.6o.T.407 L emitida por la Segunda Sala de la SCJN.

⁵² Artículo 2, fracción II de la Ley del Seguro Social vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995.

⁵³ Mary Sánchez y Alejandro Toledo, "Cuartos de servicio", Nexos, 01 de abril de 2012, <https://www.nexos.com.mx/?p=16698> (Fecha de consulta: 22 de noviembre de 2017).

⁵⁴ Artículo 230 de la Ley del Seguro Social vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995.

⁵⁵ Instituto Mexicano del Seguro Social, “Incorporación voluntaria de trabajadores domésticos al seguro social,” <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02030a> (Fecha de consulta: 30 de abril de 2018). Cabe mencionar que el salario real integrado comprende el salario base (numerario) y las prestaciones otorgadas al trabajador.

no tienen ninguna obligación de llevar a cabo esta inscripción, los empleados, en ocasiones analfabetas o con acceso limitado al internet, deben encargarse de realizar dichos trámites a efecto de incorporarse o mantenerse en este régimen, el cual debe renovarse cada año.

Como puede desprenderse de lo anterior, no existe obligación alguna por parte del patrón de realizar aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda ni de otorgarle seguridad social a los trabajadores domésticos. Lo anterior podría hacer sentido si se considera que muchos trabajadores son de entrada por salida y tales prestaciones podrían elevar los costos de la contratación.

Sin embargo, con estas medidas se está limitando el acceso a trabajadores que tienen la misma condición de personas que el resto de los trabajadores contemplados en esta ley; es decir, se está restringiendo el acceso por el tipo de labores que realizan, pareciera que no se dignifica su trabajo ni sus derechos y necesidades básicas. Además, resulta inconstitucional si se consideran las bases mínimas establecidas para la normativa de los trabajadores domésticos comprendidas en el artículo 123 constitucional. Pues si bien “el trabajo doméstico es un trabajo como ningún otro, estos trabajadores deben ser considerados como cualquier otro”,⁵⁶ es decir, en un marco de igualdad de trato.

2.6) Obligaciones patronales

Ahora bien, a fin de determinar los alcances de esta labor, así como las condiciones y beneficios que el patrón está obligado a garantizar al trabajador, es necesario analizar las obligaciones contempladas en la Ley, para ello, divido la presente sección en dos apartados. En el primero de ellos, denominado *Obligaciones específicas*, analizo las derivadas de la relación diaria. Por su parte, en el segundo apartado, denominado *Obligaciones derivadas por enfermedad del trabajador*, contemplo las que deberán actualizarse en circunstancias especiales.

2.6.1) Obligaciones específicas

Respecto de las obligaciones específicas que tiene el patrón frente a los trabajadores domésticos, el artículo 337, fracción I de la LFT señala la obligación de dar un trato bueno y respetuoso a

⁵⁶ Lorena Poblete, “La producción de estándares laborales para el trabajo doméstico. La traducción del Convenio 189 en tres países del sur: Argentina, Sudáfrica y Filipinas”, *Programa Sur-Sur CLACSO-CODESRIA-IDEAS*, Informe de Investigación (2015): 43.

los trabajadores lo cual, en principio, debe darse en cualquier entorno laboral. Sin embargo, ante la imposibilidad de monitorear dicha relación por el ámbito tan privado en el que se lleva a cabo y el contexto clasista discriminador en que muchas veces subyace dicha relación laboral, el establecerla en la referida Ley puede considerarse un medio que busca resaltar la necesidad de garantizar un trato digno.

“Las trabajadoras domésticas [...] son [...] consideradas como “miembros de la familia.” Esta visión paternalista deja la regulación de las tareas domésticas y la definición de las condiciones laborales sujetas al libre arbitrio de cada empleador”.⁵⁷

Es importante mencionar que la referencia a un trato digno no puede entenderse como compensatorio a las deficiencias en cuanto a prestaciones otorgadas al trabajador, sino como un complemento necesario. Lo anterior ya que, “[s]e establece, sí, una relación muy estrecha con la familia; debe fundamentarse, además, una relación laboral mediante un contrato para que ambas partes, el patrón y el empleado tengan derechos y obligaciones”.⁵⁸ Es decir, que la cercanía con el patrón y los miembros del hogar y las obligaciones patronales son temas distintos y, al menos, el segundo resulta obligatorio.

De igual manera, el referido artículo 337 también establece la obligación por parte del patrón de cooperar a fin de que el trabajador doméstico cuente con capacitación general necesaria de conformidad con la normativa aplicable. Sin embargo, este punto no resulta claro pues a pesar de que se remite a las normas que dicten las autoridades competentes, es vago respecto de qué instrumentos dictan estas medidas y, por ende, del tipo de instrucción general a la cual podrán acceder.

Cabe mencionar que dentro de la instrucción previamente referida, podría quedar comprendido el artículo 998 de la LFT que si bien no se encuentra dentro del capitulado especial de los trabajadores domésticos, señala que el patrón tiene la obligación de facilitar al trabajador su asistencia a una escuela primaria si prescinde de este nivel educativo y que, en caso contrario, tal omisión acarrearía una multa de entre “50 a 250 veces el salario mínimo general”.⁵⁹

⁵⁷ Lorena Poblete, “La producción de estándares laborales para el trabajo doméstico. La traducción del Convenio 189 en tres países del sur: Argentina, Sudáfrica y Filipinas”, *Programa Sur-Sur CLACSO-CODESRIA-IDEAS*, Informe de Investigación (2015): 12-13.

⁵⁸ Mary Sánchez y Alejandro Toledo, “Cuartos de servicio”, *Nexos*, 01 de abril de 2012, <https://www.nexos.com.mx/?p=16698> (Fecha de consulta: 22 de noviembre de 2017).

⁵⁹ Artículo 998 de la Ley del Seguro Social vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995.

En el caso de las obligaciones para proveer al trabajador con herramientas para que logre un desarrollo profesional y personal, no hay una estructura definida respecto de cómo llevar esto a cabo. Actualmente, existen diversas organizaciones que proveen capacitación y asesoría a los trabajadores domésticos, algunas de las cuales se describirán más adelante; sin embargo, no existe un diálogo claro con las partes a efecto de lograr que la asistencia de los empleados se vuelva una práctica común.

2.6.2) Obligaciones en caso de enfermedad del trabajador

Ahora bien, en el caso específico de que el trabajador enferme, independientemente de que la enfermedad haya sido ocasionada por el trabajo doméstico o por cuestiones ajenas a éste, la LFT establece las obligaciones correspondientes al patrón, de conformidad con los diferentes supuestos o las incapacidades que la enfermedad pudiera generar.

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

- I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;
- II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y
- III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial.

En este sentido, el artículo anterior señala los supuestos que podrían actualizarse en caso de enfermedad del trabajador, así como las implicaciones de su incapacidad laboral. No obstante lo anterior, el patrón, inclusive en el caso de que se trate de una enfermedad crónica, sólo está obligado al pago del salario por un breve periodo de tiempo.

Lo anterior tiene sentido en tanto se consideren los costos que esto generaría para el patrón, bajo la consideración que dicho trabajador no generó un lucro directo para éste y que, además, probablemente el empleador no contrataría a un trabajador doméstico a sabiendas de los mismos y de las responsabilidades que correrían por su cuenta en caso de enfermedad.

En este sentido, idealmente debería cubrirse por un mayor tiempo la incapacidad del trabajador ya que la finalidad de dicha norma es el cuidado y salud del trabajador; sin embargo, el establecimiento de prestaciones más costosas podría desincentivar la contratación de dichos

trabajadores y, por tanto, aumentar la tasas de desempleo para la prestación de este servicio doméstico.

Ahora bien, si consideramos la perspectiva del trabajador, existe un tiempo limitado durante el cual el patrón deberá correr con los gastos de asistencia médica, lo que implicará que si después de este tiempo, el trabajador no se encuentra en condiciones viables para ejercer su labor, probablemente no podrá costear el tratamiento o las consultas que requiera.

Lo anterior, puesto que como se mencionó previamente, con base en el artículo 13 de la Ley del Seguro Social, el aseguramiento al régimen de seguridad social de los trabajadores domésticos es voluntario, por lo que en caso de que el patrón no le otorgue la referida prestación, el trabajador doméstico inhabilitado para trabajar no contará con asistencia médica.

En este sentido, si bien no resulta viable esperar que el patrón absorba todos estos costos, debe buscarse un equilibrio que garantice la asistencia médica y condiciones mínimas para el cuidado y atención de enfermedades o incapacidades, lo que idealmente se lograría con la obligación de inscripción de los trabajadores al régimen obligatorio del Seguro Social.

Es importante señalar que en el caso de que el trabajador doméstico desafortunadamente fallezca en la temporada en la cual es considerado con el carácter de empleado, el artículo 339 de la referida Ley Federal del Trabajo establece para el patrón la obligación de correr con los gastos correspondientes al sepelio de su trabajador.

2.7) Obligaciones de los trabajadores domésticos

Los trabajadores domésticos, al igual que los patrones, tienen obligaciones relacionadas con el ambiente en el cual llevan a cabo sus labores; es decir, el hogar de las personas que los contrataron, por lo que resulta indispensable analizarlas. El artículo 340 de la referida LFT señala dos principales obligaciones especiales, las cuales no excluyan a otras que pudieran derivar de su trabajo y que le resulten aplicables.

Artículo 340.- Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:

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

La fracción I del artículo 340 establece una obligación expresa al trabajador de otorgar un trato respetuoso y considerado no sólo al o los patrones que lo han contratado, sino también a los demás miembros de la familia o habitantes del hogar, así como a los individuos que pudieran encontrarse en la casa, como sería el caso de visitas o demás empleados relacionados o no con el trabajo doméstico.

En el caso de que de alguna manera estas terceras personas se beneficien con las labores realizadas por los trabajadores domésticos, esto no implica que existan contratos celebrados por el empleado con cada uno de estos individuos, o que dichos contratos deban celebrarse, puesto que basta con la relación laboral que el empleado ostenta con su patrón para que éstos se beneficien de las labores realizada, tal como lo ha señalado la SCJN.⁶⁰

Por su parte, en la fracción II del citado artículo de la LFT se establece el deber de cuidado por parte del trabajador doméstico, durante la prestación de sus servicios o en el descanso de sus labores, frente al menaje del hogar, el cual debe ser entendido como el “conjunto de muebles y accesorios de una casa,”⁶¹ de conformidad con el diccionario de la Real Academia Española.

Contrario a lo que podría pensarse y de acuerdo con lo señalado por los TCC, a pesar del ámbito tan privado en el que el trabajador doméstico desempeña sus labores, en el caso de que se apodere de cosa ajena sin derecho y sin consentimiento de los propietarios; es decir de bienes que constituyan el menaje del hogar, se actualizaría el delito de robo y no el de abuso de confianza.⁶²

Lo anterior, puesto que de conformidad con el criterio en cuestión, la posesión de los bienes no es derivada, pues no se debe al objeto en sí mismo, ya que la presencia de los bienes en la esfera material del trabajador es resultado de la relación de trabajo que sostiene con su patrón, por lo

⁶⁰ Este criterio proviene de la tesis TRABAJADORES DOMÉSTICOS. (México: Cuarta Sala) Semanario Judicial de la Federación, t. CXXIV, abril de 1955, 91.

⁶¹ *Diccionario de la lengua española Online*, s.v. “Menaje”, <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=menaje> (Fecha de consulta: 8 de abril de 2018).

⁶² Este criterio se sustenta en la jurisprudencia ABUSO DE CONFIANZA. DOMÉSTICOS Y DEPENDIENTES. (México: Tribunales Colegiados de Circuito) Semanario Judicial de la Federación, t. III. Penal Segunda Parte - TCC Primera Sección - Sustantivo, julio de 1989, 587 y en las tesis ROBO COMETIDO POR DEPENDIENTE O DOMESTICO, PARA QUE SE CONFIGURE EL DELITO DE, ES REQUISITO QUE NO SE LE HAYA TRANSMITIDO LA TENENCIA Y CUSTODIA DE LA COSA. (México: Tribunales Colegiados de Circuito) Semanario Judicial de la Federación, t. VIII, agosto de 1991, 218 y ABUSO DE CONFIANZA, PRESUPUESTO TECNICO DEL. (México: Tribunales Colegiados de Circuito) Semanario Judicial de la Federación, t. IX, febrero de 1992, 117.

que al tratarse de posesión precaria, le aplicarían las disposiciones relativas al delito de robo, contenidas en el Código Federal Penal y cuyas sanciones pueden ser tanto económicas como privativas de la libertad.⁶³

En suma, del articulado anterior se desprende que el trabajador no sólo está obligado a la prestación de sus servicios dentro del hogar, sino que, igual que el patrón, debe entablar una relación de respeto y cordialidad, además de que debe conducirse con debido cuidado a fin de no ocasionar daños, pues de lo contrario podría encontrarse en supuestos de responsabilidad penal.

2.8) Terminación de la relación de trabajo

Ahora bien, la terminación de la relación laboral es uno de los temas más controversiales que han caracterizado a la prestación de servicios en general y, en el caso del trabajo doméstico, no es la excepción. Esto, ante la posibilidad de que dicha terminación se lleve a cabo de manera injustificada por parte del patrón, debido a la disparidad inicial de posiciones entre éste y el trabajador.

En este sentido, es importante identificar las razones por las cuales se podría dar por terminada la relación, así como los parámetros para que ésta concluya sin afectar de manera desproporcionada a una de las partes. Esto con la finalidad de analizar si la ley es clara en este sentido y así poder establecer condiciones y consecuencias específicas de los posibles escenarios.

En un primero momento, es necesario distinguir la rescisión de la terminación de la relación laboral. La primera de ellas implica la nulidad de la relación al incumplirse los requisitos o las obligaciones necesarias para mantenerla, mientras que la terminación puede darse por cualquiera de las partes o por el acuerdo de ambas con base en razones que no necesariamente tienen que estar establecidas por ley, siempre y cuando se cumplan los procedimientos necesarios para llevarla a cabo.

Al respecto, el artículo 341 de la LFT señala que la rescisión de la relación laboral podrá actualizarse cuando el trabajador, el patrón o ambos incumplan con las obligaciones especiales

⁶³ Los artículos del Código Penal Federal que comprenden estos supuestos son 367; 370; 371; y 381 fracción II y último párrafo.

establecidas en el capitulo especial del trabajador doméstico; a saber, lo mencionado en los artículos 337 a 340, los cuales ya fueron previamente descritos y explicados en las dos secciones previas.

Asimismo, se establece la manera en la que tanto el trabajador doméstico como el patrón podrán dar por terminada la relación laboral. En el caso del trabajador doméstico, una de las causales de terminación es la muerte del trabajador, de conformidad con el artículo 53, fracción II de la LFT. Si se trata de alguna otra situación, el artículo 342 señala que “[e]l trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación”.⁶⁴

Ahora bien, en el caso del patrón, los artículos 53, fracción V y 434, fracción I de la multicitada LFT señalan como una de las causas principales de la terminación de la relación laboral la muerte de éste, toda vez que el trabajador doméstico le prestaba sus servicios de manera personal. De acuerdo con lo señalado por los TCC, en caso de juicio, el trabajador doméstico podría tener que probar que efectivamente tiene el carácter de empleado, a fin de que la Junta de Conciliación y Arbitraje determine procedente la terminación del vínculo.⁶⁵

Ahora bien, si el motivo no es el fallecimiento del patrón, el artículo 343 de la LFT señala lo siguiente: “[e]l 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”.⁶⁶

Al respecto, el artículo 49, fracción IV señala que el patrón no está obligado a reinstalar al trabajador doméstico siempre que cumpla con la normativa relacionada con el pago de las indemnizaciones. Por su parte, el artículo 50 de la LFT establece lo siguiente:

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

⁶⁴ Artículo 342 de la Ley Federal del Trabajo vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970.

⁶⁵ Este criterio deriva de la tesis denominada Tesis: XIX.1o.P.T.5 L emitida por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Penal y de Trabajo del Décimo Noveno Circuito.

⁶⁶ Artículo 343 de la Ley Federal del Trabajo vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970.

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;

Como se puede desprender de lo anterior, no es necesario que el patrón justifique la terminación ni que reinstale al trabajador, siempre que cubra las indemnizaciones respectivas. La razón para ello radica en que se trata de un trabajador de confianza y no resulta viable regresarle su puesto por el contacto directo y permanente con el patrón en un ámbito tan privado.

En este sentido, la SCJN ha señalado que el empleador puede negarse a someter sus diferencias ante la autoridad laboral o negarse a acatar el laudo de reinstalación al no estar interesado en mantener la relación laboral, ya que, alternativamente, puede cumplir la obligación mediante el pago de las indemnizaciones previamente referidas.⁶⁷

En suma, los trabajadores domésticos forman parte del personal en el cual se debe confiar plenamente y con el cual se busca estar completamente cómodo con sus labores puesto que las realizan en el hogar de sus patrones; es decir, en el ámbito más privado de éstos. Por lo anterior, resulta sustentable que no se requieran causas ni justificaciones para la terminación de la relación laboral, mas lo anterior podría generar incertidumbre al trabajador al desconocer las causales por las cuales podría terminarse la relación laboral.

Al respecto, podría argumentarse que existen principios básicos a considerar como mínimos para la realización de las labores y cuyo cumplimiento podría dar certeza al trabajador de que no será despedido, como lo son la realización de sus labores domésticas con el debido cuidado y el cumplimiento de las tareas solicitadas conforme a las actividades para las cuales fueron contratados.

Sin embargo, estos parámetros siguen siendo vagos, puesto que existen otros factores que podrían llevar al patrón a terminar la relación laboral, como lo son la comodidad con su empleado, el aumento de sus gastos y la imposibilidad de costear un trabajador doméstico, así

⁶⁷ Este criterio tiene sustento en la jurisprudencia Tesis: 2a./J. 1/2002 y en la tesis ARBITRAJE, NEGATIVA DEL PATRON A SOMETER SUS DIFERENCIAS AL. CASOS EN QUE NO ES OPERANTE. (México: Tribunales Colegiados de Circuito) Semanario Judicial de la Federación, t. V, Segunda Parte-1, enero-junio de 1990, 117.

como el incremento en los costos de tener un trabajador ante las prestaciones y las especificidades establecidas en la Ley.

2.9) Procedimiento en caso de controversia

Cuando existe un conocimiento generalizado de las normas y derecho aplicables, así como disposición para dialogar por parte tanto del empleador como del trabajador, es posible llegar a acuerdos favorecedores para ambas partes y solucionar una gran cantidad de conflictos que pueden derivarse de la relación de trabajo. Sin embargo, existen ocasiones en las cuales la violación o desconocimiento de derechos y normas, así como la falta de disponibilidad para resolver controversias puede llevar a las partes a requerir la presencia de un tercero imparcial que les ayude a resolver el conflicto.

En el caso del trabajo doméstico remunerado y, en general en la mayoría de los trabajos regidos bajo la LFT, existen dos autoridades cuya participación puede resultar fundamental ante la presencia de un conflicto: la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (Junta Local).

La PROFEDET “es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que tiene la misión de proteger los derechos de los trabajadores ante la autoridad laboral”⁶⁸ de manera gratuita. De conformidad con el artículo 530 de la LFT, sus funciones comprenden la representación y asesoría legal de trabajadores y sindicatos; la interposición de recursos; y el mediar en posibles soluciones amistosas.

En el caso de que los conflictos no se solucionen mediante los procedimientos instaurados por la PROFEDET, los juicios pueden ser llevados por la Junta Local de la entidad federativa competente. Dicha Junta, de acuerdo con el artículo 604 de la LFT, será la encargada de conocer y resolver los conflictos suscitados entre trabajadores y/o patrones, siempre y cuando no se esté en algún supuesto del artículo 527 de la referida Ley, pues en tal caso la competencia resultaría federal y el conflicto debería ser resuelto por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.⁶⁹ Sin embargo, este no es un medio de uso frecuente por parte de los trabajadores.

⁶⁸ Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, “¿qué hacemos?”, <https://www.gob.mx/profedet/que-hacemos> (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2017).

⁶⁹ Juan José Ríos, *Derechos de los Trabajadores Domésticos* (México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2000), 51.

En relación con lo anteriormente expuesto, puede concluirse que si bien la regulación aplicable a los trabajadores domésticos puede resultar restrictiva e, inclusive discriminatoria, hay una gran cantidad de derechos que sí resultan obligatorios. Sin embargo, por la falta de conocimiento de los mismos o por algunas otras cuestiones no se están aplicando.

A efecto de brindar claridad respecto de la normativa y las distinciones que se les atribuyen a los trabajadores domésticos remunerados, a continuación presento una tabla con las características generales de los trabajos y la comparativa entre la regla general aplicable y las disposiciones determinadas para los trabajadores en cuestión, de conformidad con la legislación nacional laboral vigente.

Tabla 3. Cuadro comparativo entre la generalidad de labores contempladas en la LFT y el trabajo doméstico remunerado.

Elementos	Regla General	Trabajadores domésticos
Contrato por escrito	Obligatorio en caso de que no haya contrato colectivo	Obligatorio en caso de que no haya contrato colectivo
Salario Mínimo Legal	Obligatorio el salario mínimo general: 88.36 pesos.	Obligatorio el salario mínimo profesional; no ha sido definido por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
Participación de los trabajadores en la Utilidad	Obligatorio, presenta excepciones	No aplica
Aguinaldo	Obligatorio	Obligatorio
Jornada máxima	“ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta”. ⁷⁰	Hasta 12 horas en la modalidad de planta
Descanso diario	Mínimo media hora.	3 horas durante el día y 9 consecutivas durante la noche
Descanso semanal	Un día, de preferencia el Domingo	Día y medio seguidos, de preferencia sábado y domingo.
Horas extra	100% del salario por hora. Si sobrepasa nueve horas a la semana, se pagará con un 200%. Carga de la prueba recae en patrón	Carga de la prueba recae en el trabajador. Es complicado que se consideren como tal pues muchas veces los trabajadores permanecen en el domicilio.
Prima dominical	Salario más 25% de éste	Salario más 25% de éste, le corresponde al trabajador probar que laboró pues no se considera que al estar en el mismo lugar que el patrón se encuentre a su disposición.

⁷⁰ Artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970.

Vacaciones	Más de un año: 6 días. Después: 2 días hasta llegar a 12. Después del 4º: 2 días por cada 5 de servicio. Si el periodo es discontinuo, será proporcional. ⁷¹	Más de un año: 6 días. Después: 2 días hasta llegar a 12. Después del 4º: 2 días por cada 5 de servicio. Si el periodo es discontinuo, será proporcional. ⁷²
Prima vacacional	No menor al 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.	No menor al 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.
Pago por antigüedad	12 días de salario, por cada año de Servicios	12 días de salario, por cada año de servicios
Seguridad social	Obligatorio	Voluntario
Aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda	Obligatorio	Voluntario
Inspección del Trabajo	Facultades para la inspección	Inspección restringida por la intromisión al domicilio.

Fuente: elaboración basada en la normativa aplicable en México, con un esquema similar al utilizado para la regulación de Paraguay en Line Bareiro, Lilian Soto & Hugo Valiente, “Necesarias, invisibles, discriminadas: las trabajadoras del servicio doméstico en el Paraguay,” *Oficina Internacional del Trabajo*, Documento de Trabajo (2005): 36.

En relación con lo anteriormente expuesto, resulta entendible que al ser trabajadores con condiciones laborales tan peculiares se haya establecido una regulación característica para ellos. No obstante, es necesario considerar que esta producción jurídica no constituye únicamente la enumeración de derechos y obligaciones aplicables en la relación laboral, sino que también dan cuenta del impacto que puede tener en las condiciones en que laboran y en la calidad de vida de estos trabajadores, con las restricciones que aún lo caracterizan.

Máxime, si se considera que los principales sectores prestadores de esta labor han sido constantemente marginalizados; a saber, mujeres y/o indígenas con preparación educativa limitada. En el caso de las mujeres, “[p]ara los actuales estudios [...], el empleo doméstico representa una contradicción en tanto visibiliza que a la inequidad de género se le agregan las relaciones de poder (referidas a la clase social y origen étnico) entre mujeres”.⁷³

⁷¹ Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970.

⁷² Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970.

⁷³ Ainara Arrieta, “El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas”, *Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas*, Documento de Trabajo No. E-08-2008 (diciembre 2017): 69.

Por estas razones, en el siguiente capítulo se analizarán las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo doméstico con base en datos estadísticos, a efecto de medir si la producción jurídica en México verdaderamente incide en el contexto real y en las condiciones en las que los trabajadores desempeñan sus labores o, se trata meramente de una cuestión simulada.

Capítulo 3. Condiciones actuales del trabajo doméstico en México

Como se mencionó previamente, el trabajo doméstico surgió en un contexto de explotación pues, en un inicio, los encargados de llevarlo a cabo eran miembros marginados de la sociedad que no recibían ningún tipo de remuneración por sus labores. Posteriormente, se generaron ciertas normativas que reconocieron las labores domésticas remuneradas y establecieron consideraciones para su realización; primero, desde un enfoque de total protección para el patrón y, posteriormente, se buscó equilibrar las posiciones y garantizar derechos y condiciones dignas de trabajo para los empleados.

De esta manera, se estableció en la LFT la normativa especial que actualmente rige el trabajo doméstico remunerado, la cual tiene elementos tanto positivos como negativos. Los puntos favorecedores comprenden la definición específica de quién debe ser entendido como trabajador doméstico, las prestaciones consideradas como obligatorias, los descansos de día y medios asignados, entre otros.

Esto, en contraposición a las restricciones establecidas, tales como el hacer opcional la inscripción por parte del patrón al régimen del Seguro Social o el realizar aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda. Así como el establecimiento de jornadas excesivas y no muy delimitadas para los diversos esquemas; las particularidades de la contraprestación y su cuantificación cuestionable.

En este sentido, si bien la regulación actual puede ser considerada incluyente en unos puntos y restrictiva en otros, lo cierto es que, dadas las características peculiares de esta labor; a saber, el lugar en el que se emplea, la variabilidad de la jornada y las particularidades de la contraprestación, es difícil dimensionar los alcances del sistema regulatorio en la realidad.

Por tal motivo, en el presente capítulo muestro cifras sobre el tamaño de esta actividad, las características de los principales prestadores del servicio y sus condiciones laborales; así como un breve análisis respecto de los actores involucrados en la medición de estos datos. De igual manera, describo lo que están realizando diversos actores para mejorar tanto la regulación como las condiciones reales en que se presta el trabajo doméstico remunerado.

Es importante tener en consideración que debido al tipo de ocupación, al ámbito en el que llevan a cabo sus labores y a la informalidad en la que muchas veces se desarrolla, los datos que se

presentan únicamente nos dan un panorama general sobre la situación actual. Esto, ante la posibilidad de que en los censos y las encuestas no se haya entrevistado a una muestra tan representativa de trabajadores domésticos por la invisibilidad sus labores, así como al hecho de que existen datos que resultan más actuales pues se desprenden de encuestas oficiales, mientras que datos mucho más específicos, provienen del último censo realizado en el 2010.

3.1. Características de los trabajadores domésticos

A pesar de que las labores domésticas podría pensarse como actividades no remuneradas de realización inherente a los miembros que habitan el hogar, dichas actividades también pueden llevarse a cabo por una o varias personas externas a los miembros de la familia en alguna modalidad de contratación y a cambio de una remuneración por las labores desempeñadas.

De conformidad con la ENOE para el primer trimestre de 2018, existen 54.5 millones de personas que forman parte de la población económicamente activa ocupada en México, de los cuales el trabajo doméstico representa 2.3 millones de personas, lo que supone el 4.2% del universo de la población en comento.⁷⁴ Cabe destacar que gran parte de estos empleados son considerados como parte de la Población Ocupada Informal, entendiendo que la informalidad es determinada por la existencia o no de protección laboral y por el hecho de no contar con prestaciones de seguridad social,⁷⁵ con independencia de que esta provisión resulte no obligatoria para estos trabajadores.

Al respecto, en la presente sección señalaré las principales características de las personas que hacen del trabajo doméstico remunerado su actividad preponderante, a efecto de identificar quiénes son los individuos que se ven impactados por la aplicación o inaplicación de la normativa del trabajo doméstico remunerado, para lo cual, dividiré la sección en tres apartados, uno por cada variable; a saber, *roles en el trabajo doméstico, edad y grado de escolaridad*.

3.1.1) Roles en el trabajo doméstico

En los últimos años, se ha dado una redistribución en la asignación y realización de las labores domésticas por parte de los integrantes de la familia; es decir, ya no son actividades designadas

⁷⁴ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cifras durante el primer trimestre de 2018”, (2018).

⁷⁵ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “La informalidad laboral. Encuesta Nacional de Ocupación y empleo. Marco conceptual y metodológico”, (2014): 14

únicamente a un miembro del hogar, a pesar de que sigue siendo común que la mayoría de estas actividades se deleguen a las mujeres que habitan en la casa.⁷⁶

En este sentido, podría pensarse que esto disminuiría la demanda de contratación de un tercero que realice dichas actividades de manera remunerada, toda vez que hay un reparto más equitativo de las actividades domésticas. Sin embargo, en las dos últimas décadas ha aumentado el número de trabajadores domésticos remunerados.

Una de las variables más representativas que justifica dicho incremento es, precisamente, la incorporación de las mujeres en las actividades extradomésticas, principalmente en aquellas ocupaciones cuya finalidad es efectivamente la obtención de un lucro, sin que esto necesariamente implique que los demás miembros del hogar las sustituyen en las labores que ellas realizaban.

De conformidad con un estudio cuantitativo basado en entrevistas con trabajadoras domésticas y empleadoras realizado por el CONAPRED, cuando no hay una trabajadora doméstica en el hogar, las labores de este estilo recaen, en su mayoría, en figuras femeninas, mientras que los hombres se involucran únicamente en una cuarta parte de los hogares.⁷⁷

Por lo tanto, ante la disminución en la participación de los miembros de la familia en las actividades del hogar, ha prevalecido la necesidad de contratar trabajadores domésticos, situación que se ha visto favorecida ante el aumento en los ingresos del hogar y, por ende, en la posibilidad de costear el salario de dichos trabajadores. Es decir, han reemplazado a los miembros de la familia por trabajadores en la realización de actividades domésticas.

Es importante destacar que el contar con un trabajador doméstico no implica que éste se hará cargo de todas las actividades del hogar. En ocasiones, estas labores son asignadas a distintos trabajadores, o bien, algunas se mantienen para los miembros del hogar. En la siguiente tabla, se muestran las ocupaciones que pueden comprender el trabajo doméstico remunerado y el grado de realización de cada una de ellas.

⁷⁶ Instituto Nacional De Estadística Y Geografía, “Estadísticas del Trabajo Doméstico y Extradoméstico en México”, (2001): 15.

⁷⁷ Ainara Arrieta, “El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas”, *Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación*, Documento de Trabajo No. E-08-2008 (diciembre 2017): 22.

Tabla 4. Distribución porcentual de los trabajadores domésticos remunerados de 12 y más años, según tipo de ocupación.

Tipo de ocupación	Absoluta	Relativa
Total	1581310	100.0
Empleados domésticos	1261108	79.8
Cuidadores de niños, discapacitados y ancianos en casas particulares	131729	8.3
Lavanderos y planchadores domésticos	116135	7.3
Chofers en casas particulares	44459	2.8
Cocineros domésticos	22879	1.8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México 2010”, (2011): 3.

La tabla anterior nos muestra que la principal actividad dentro del trabajo doméstico remunerado es la de los empleados domésticos, la cual comprende primordialmente las labores de aseo del hogar. Esto implica que, aproximadamente, 1’261,108 personas se dedican a dicha actividad, lo que representa el 79.8% de las actividades consideradas como trabajo doméstico. De manera contraria, la labor en la cual hay menor contratación registrada es en la de cocineros domésticos con un total de 22,879 personas, lo que representa el 1.8% de las actividades domésticas realizadas.

Ahora bien, no obstante las distintas labores comprendidas y entre las cuales están distribuidos los empleados, el trabajo doméstico, en su conjunto, ocupa la quinta posición dentro de los trabajos remuneradores en México,⁷⁸ por lo que se desprende que efectivamente ésta es una labor que tiene un gran impacto en la sociedad mexicana, a pesar de que de manera cotidiana no es considerada como una de las actividades preponderantemente productivas.

Dentro del universo de trabajadores domésticos remunerados, resulta necesario tener en consideración lo siguiente: “[e]n México el servicio doméstico es una actividad feminizada en extremo: 94.2% de quienes se desarrollan en este ámbito son mujeres. Esto resulta relevante, pues 10% del total de ocupadas (14.8 millones) son empleadas de este tipo, situación contrastante con el 0.2% correspondiente a los hombres.”⁷⁹

Actualmente, los cambios en los roles sociales y la consideración de que las actividades asignadas a hombres y mujeres no tienen relación con la mayor habilidad de uno u otro para la realización de dichas labores, han logrado que existan más opciones respecto de las actividades

⁷⁸ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México 2010”, (2011): 3.

⁷⁹ *Ibíd.*, 3.

que pueden realizar; sin embargo, las labores domésticas remuneradas han continuado, en su mayoría, siendo realizadas por mujeres.

En relación con lo anterior, la OIT señala que en América Latina 14 millones de mujeres realizan trabajo doméstico remunerado. Sin embargo, menciona que esta actividad se caracteriza por jornadas de trabajo excesivas, con remuneraciones insuficientes y sin prestaciones a las que el patrón se encuentre obligado, como es el caso de la seguridad social.⁸⁰

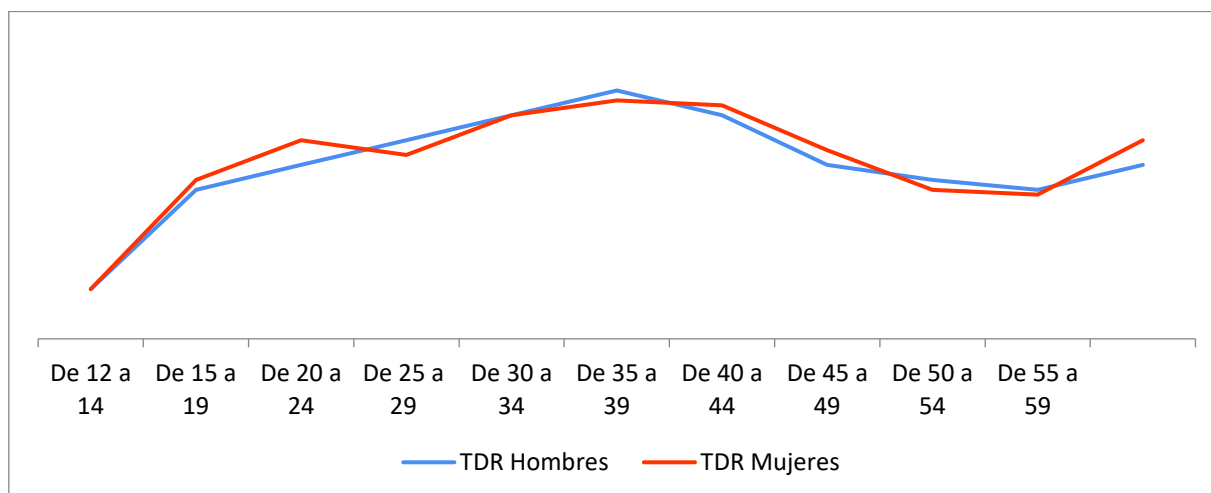
En suma, si bien tanto hombres como mujeres han desempeñado trabajo doméstico remunerado, esta labor es desempeñada principalmente por mujeres, las cuales, en la mayoría de los casos, llevan a cabo actividades de limpieza y de cuidado. Lo anterior, puede deberse principalmente a la errada concepción de roles de género que establece que las mujeres pueden desempeñarse de mejor manera y eficientemente en estas labores, lo que incrementa tanto la demanda como la oferta de ellas en este sector.

3.1.2) Edad

Otro factor importante para conocer quiénes son los prestadores del trabajo doméstico remunerado y el contexto en el cual desempeñan sus labores, es la edad o los rangos de edad de los trabajadores en cuestión, puesto que esto puede influir en las condiciones en las que realizan sus actividades y en las prestaciones que más requieren o que los patrones tienden a otorgarles. En la siguiente gráfica presento la distribución de trabajadores en los distintos grupos de edad, dividido por sexo.

⁸⁰Organización Internacional del Trabajo, “Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente”, *Notas OIT: El Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina*, (diciembre 2010), 1.

Gráfica 1. Distribución porcentual de los trabajadores domésticos remunerados, según grupo de edad.



Fuente: Instituto Nacional De Estadística Y Geografía, “Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México 2010”, (2011): 5

De conformidad con los datos obtenidos por el INEGI y expuestos en la gráfica anterior, se puede desprender que la mayoría de los trabajadores domésticos están comprendidos en los rangos de edad de entre 30 y los 44 años, contrario a los rangos de edad de 12 a 14 años y de 55 a 59, los cuales contienen a la menor cantidad de trabajadores domésticos remunerados.

Cabe destacar que la labor por parte de menores de 15 fuera del entorno familiar es ilegal, de conformidad con el artículo 23 de la LFT, por lo que si bien este rango no caracteriza a los prestadores de este servicio, resulta preocupante conocer que hay niños realizándolo; principalmente, porque el tiempo dedicado a estas labores puede implicar tiempo no invertido en la escuela e inseguridad al estar expuesto a un ambiente distinto al familiar.

Ahora bien, si consideramos la distinción entre la prestación del trabajo doméstico remunerado por edad entre hombres y mujeres, puede notarse que resulta mayor el desarrollo de las actividades domésticas remuneradas desempeñadas por parte de las mujeres; sin embargo, dicha distribución se invierte en el rango de edad de 30 a 39, en el cual son los hombres los prestadores principales del referido trabajo.

De las anteriores consideraciones puede desprenderse que si bien las mujeres son las principales prestadoras del servicio, las distribuciones de dichos trabajadores conforme a los rangos de edad difieren e, inclusive, hay rangos en los cuales los hombres se posicionan como los principales prestadores del trabajo doméstico. Esto se puede deber a diversas razones, como lo son las condiciones físicas para prestar dicha labor, los roles sociales y el tiempo dedicado a los hijos,

la concepción de que los hombres son los obligados a trabajar y la principal edad reproductiva de la mujer.

Por otra parte, también es importante considerar que hay una gran cantidad de trabajadores de más de 55 años, lo que representa un rango de edad aproximado de retiro en otras labores. Este hecho puede tener relación con la falta de seguridad social; es decir, de asistencia médica y pensiones para estos trabajadores, puesto que, al encontrarse frente a nuevas necesidades, tales como enfermedades, resulta necesario mantenerse laborando para poder costear sus requerimientos y mejorar su calidad de vida.

3.1.3) Grado de escolaridad

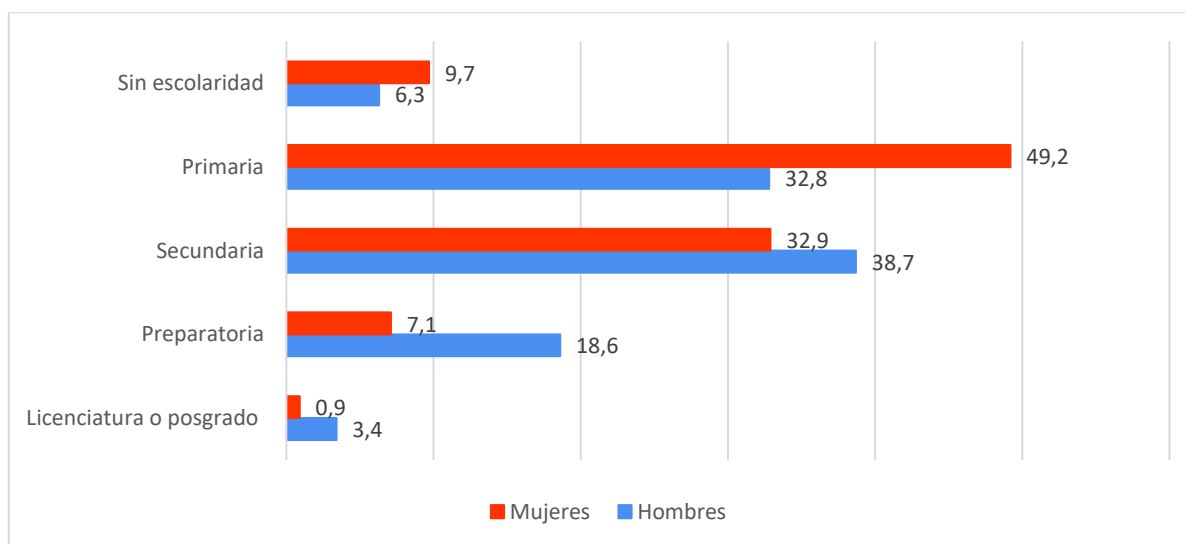
Por último, es importante conocer el grado de escolaridad de las personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado, toda vez que el nivel educativo puede influir de manera directa sobre el conocimiento o desconocimiento de sus derechos y ser factor para determinar el poder de negociación al momento de definir las condiciones en las que se empleará.

“La educación, especialmente los logros en los niveles educativos altos, empodera a las mujeres porque fortalece su capacidad de cuestionar situaciones en el orden individual y social, condiciona su comportamiento porque esa educación se refleja en sus actuaciones diarias e incrementa el acceso a la información que dicha educación requiere. La mujer educada es muy probable que tenga un trabajo satisfactorio, que su voz se oiga en el debate público, que cuide su salud y la de su familia, y más cosas”.⁸¹

Como se mencionó previamente, las principales prestadoras del trabajo doméstico remunerado son las mujeres; sin embargo, tanto para mujeres como hombres el nivel educativo puede influir sobre las condiciones mínimas que se están dispuestas a aceptar en su entorno laboral. Al respecto, la siguiente gráfica muestra el grado de escolaridad de los trabajadores domésticos por sexo.

⁸¹ Martha Aguilar Barrera. “Desigualdad de género y cambios sociodemográficos en México”, *Nóesis*, vol. 51 (2017):11.

Gráfica 2. Distribución porcentual de los trabajadores domésticos de 15 años y más, por sexo según nivel de escolaridad.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México 2010”, (2011): 7.

Como puede desprenderse de la gráfica anterior, la mayoría de los trabajadores domésticos hombres estudiaron hasta la secundaria, con un indicador de 38.7, mientras que las mujeres tienen, aún, un menor grado de escolaridad, ya que se agrupan, mayoritariamente, en la categoría de educación primaria con un indicador de 49.2. Por su parte, es mínima la cantidad de trabajadores con un nivel educativo equivalente a licenciatura o posgrado y considerable la cantidad de trabajadores que no cuentan con ningún grado de escolaridad.

Esta característica puede tener importantes repercusiones en el trabajo doméstico, inclusive desde el momento en el que se determinan, si es que lo hacen, las condiciones en las que laborará el empleado. Esto, puesto que es más probable que un trabajador con mayor nivel de escolaridad se emplee en mejores condiciones y que no acepte malos tratos. Probablemente, esto se deba al incremento en la confianza personal o, como ya se mencionó, al conocimiento de los mínimos que deben aceptarse en las condiciones laborales, por lo que podemos inferir que a mayor nivel educativo, existirá un mayor poder de negociación en el trabajo.

En suma, de las tres características previamente referidas; a saber, el rol de los trabajadores, su edad y su grado de escolaridad podemos desprender que la mayoría de los trabajadores domésticos se encuentran entre los 30 y los 44 años de edad, y, aunque la mayoría son mujeres,

en algunos rangos de edad hay más prestadores hombres, probablemente por cuestiones de maternidad.

Asimismo, la mayoría de los trabajadores domésticos han estudiado hasta la primaria o la secundaria, por lo que no cuentan con una preparación técnica específica, la cual, si bien no es necesaria para emplearse como trabajador doméstico, podría influir en el conocimiento de sus derechos y en el poder de negociación de sus condiciones laborales.

Cabe mencionar que de conformidad con lo señalado por la ENADIS realizada en el año 2010, una gran parte de los trabajadores domésticos son indígenas o provienen de comunidades rurales, aunque, mencionan, no se tienen cifras claras respecto de esta variable. Sin embargo, es un elemento que adquiere gran importancia en relación con la protección del trabajador, el derecho a una habitación digna, la discriminación que puede sufrir y demás características afines.

Ahora bien, una vez determinadas las características propias de los principales prestadores de esta labor, cabe hacer mención de los elementos básicos que caracterizan a cualquier relación laboral en el contexto real en el que se desempeñan los trabajadores domésticos, a fin de establecer si el cómo se dan en la realidad es un reflejo de la normativa establecida para esta ocupación.

3.2) Condiciones de trabajo

De acuerdo con la ENADIS 2010 realizada por el CONAPRED, 31.8% de la población mexicana que fue entrevistada considera que no se respetan los derechos de los trabajadores del hogar, mientras que el 39.6% considera que sólo un poco y el 24.6% percibe que sí se respetan los derechos de estos trabajadores.⁸²

En el presente apartado se analizarán los elementos que determinan las condiciones laborales en las que se desempeñarán los trabajadores en cuestión. Esto, con la finalidad de analizar en qué medida los elementos que constituyen la relación laboral; a saber, el contrato, la jornada, la

⁸² Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, “Resultados generales”, Encuesta Nacional sobre Discriminación en México ENADIS 2010, (junio 2011): 36.

remuneración y las prestaciones establecidas en la Ley, así como los derechos y obligaciones de las partes tienen injerencia en el contexto real.

3.2.1) Contrato

Las relaciones de trabajo tienden a ser celebradas a través de un contrato, ya sea de manera oral o escrita y si bien el contrato es un herramienta civilista, su celebración no modifica el carácter laboral de la relación, toda vez que su finalidad es establecer las condiciones laborales del trabajador, las cuales pueden ser de conformidad con las mínimas que determina la LFT o algunas aún más benéficas.

“[L]a relación de trabajo puede derivar de un contrato [...] es cierto que ello no implica que le sean aplicables las reglas civiles de los contratos pero, en lo esencial, hay un acuerdo espontáneo de voluntades que persiguen fines distintos, adecuado a la ley y a las buenas costumbres”.⁸³

No obstante lo anterior, un contrato escrito no es un medio necesario en estricto sentido para que el patrón esté obligado a respetar las garantías mínimas de estos trabajadores. Mario de la Cueva señala que la relación laboral no nace de un contrato puesto que esto sería contrario al derecho del trabajo, ya que la finalidad no es lograr un acuerdo de voluntades, sino salvaguardar las condiciones de un trabajo que no atente contra la salud y que proporcione al trabajador de una existencia decorosa.⁸⁴

En este sentido, la celebración de un contrato no crea la relación de trabajo, mas les brinda seguridad jurídica a las partes en tanto que dicho instrumento debe contener de manera clara y expresa las condiciones y modalidades que caracterizarán dicho trabajo: jornada, salario y prestaciones. Así, ante una posible controversia, éste tendría valor probatorio para acreditar dichas condiciones e, inclusive, la existencia de dicha relación laboral.

De acuerdo con la ENADIS realizada en 2010, 9 de cada 10 trabajadores domésticos en México no cuentan con un contrato celebrado por escrito. Este dato podría traducirse en posibles arbitrariedades en el establecimiento de la jornada laboral, salarios y prestaciones, a pesar de que existan mínimos base establecidos en la Ley.

⁸³ Néstor de Buen, *Derecho del trabajo* (México: Porrúa, 2000), 566.

⁸⁴ *Ibíd.*, 567.

Ahora bien, podría argumentarse que tanto patrones como trabajadores pudieran no sentirse completamente cómodos con la celebración del contrato. En el caso de los primeros, podrían considerar que la celebración de un contrato afianza las responsabilidades de ellos con los trabajadores, lo que implicaría un incremento en los costos de despido o condiciones laborales específicas aunque, como ya lo analizamos, la inexistencia de un contrato no los exime de los mínimos que deben garantizar.

Ahora bien, en el caso de los trabajadores domésticos, podrían no solicitar la realización de un contrato de manera escrita ante el desconocimiento de la ley y de los beneficios que implica la celebración del mismo. Lo anterior, ante la posible sensación de que pueden ser fácilmente forzados a realizar jornadas excesivas o salarios por debajo del mínimo ante la firma de contratos con un ánimo malicioso.

En este mismo sentido, el alto grado de analfabetismo de los trabajadores podría implicar temor ante la imposibilidad de saber si a lo que les comentan que se obligan, verdaderamente implica las condiciones a las que se obligarán. Dicha consideración se ve reflejada en el porcentaje de población analfabeta en esta ocupación, tal como se muestra en la tabla siguiente.

Tabla 5. Porcentaje de población analfabeta en trabajos domésticos y en otras ocupaciones, por sexo.

	Trabajadores domésticos remunerados	Otras ocupaciones
Total	100	100
Analfabetas	8.4	4.1
Hombres	5.2	4.5
Mujeres	8.6	3.1

Fuente: Instituto Nacional De Estadística Y Geografía, “Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México 2010”, (2011): 6.

De conformidad con la gráfica anterior, se puede apreciar que del universo de los trabajadores domésticos remunerados en México, el 8.4% son analfabetas, lo que representa el doble de trabajadores que en otras ocupaciones, pues aquellos constituyen el 4.1%. En este sentido, la incertidumbre por parte del trabajador de que lo establecido en el contrato verdaderamente contempla las condiciones de trabajo que tenía entendidas, así como el temor que tiende a darse ante el desconocimiento de las normas, podrían ser posibles causas de la falta de contratos y de la exigencia de celebración de los mismos.

En consecuencia, si bien la ausencia de un contrato no implica la nulidad de la relación laboral puesto que su finalidad no es regular ni salvaguardar la voluntad de las partes, sino proteger la actividad en sí misma, la ausencia del mismo podría generar incertidumbre respecto de las prestaciones tanto obligatorias como no obligatorias que planean ser otorgadas, además de la dificultad de la acreditar las condiciones en las que se lleva a cabo ante una posible controversia.

En consecuencia, si bien la ausencia de un contrato no implica la nulidad de la relación laboral, toda vez que su finalidad es proteger la actividad en sí misma y no simplemente salvaguardar la voluntad de las partes, el hecho de que la mayoría de las relaciones del trabajo doméstico sean informales puede generar incertidumbre respecto de las prestaciones tanto obligatorias como no obligatorias que planean ser otorgadas, además de la dificultad que supondría acreditar la relación ante una posible controversia.

3.2.2) Jornada

Una de las condiciones más particulares en esta ocupación es la jornada, razón por la cual, con independencia de que el contrato conste o no por escrito, debe procurarse que haya claridad respecto a los horarios. Esto a fin de que las horas laboradas no resulten excesivas y de que el salario efectivamente resulte remunerador en relación con el tiempo real incurrido.

Al respecto, el trabajo doméstico remunerado puede llevarse a cabo en diversas modalidades, éstas varían de acuerdo con el poder adquisitivo de los empleadores, de las labores que desean contratar, de la comodidad con sus trabajadores y de las necesidades de los empleados. En la siguiente tabla se muestran los porcentajes por modalidad establecida:

Tabla 6. Porcentaje de trabajadores domésticos por modalidad

Modalidad	Trabajadores domésticos
Total	100
De planta	18
Entrada por salida en una sola casa	71
Entrada por salida por día de la semana	11

Fuente: elaboración propia con base en el estudio cuantitativo del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, “Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas,” *Estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadores*, 26.

El trabajo doméstico tiene dos modalidades: de planta y de entrada por salida que, como mencionamos previamente, puede tener variaciones respecto del número de horas dedicado a una casa. En la tabla anterior puede notarse que la modalidad con un mayor número de

empleados es la de entrada por salida en una sola casa, con 71%; mientras que la menos común, es la de planta, con tan solo 18%. Este hecho genera cierto conflicto si consideramos que la regulación del trabajo doméstico está enfocada a esta última modalidad.

Ahora, si bien podemos aplicar de manera proporcional ciertas disposiciones para adecuarlas a la modalidad de entrada por salida y sus variaciones, lo cierto es que las normas aplicables no resultan del todo claras por sí mismas, por lo que el reinterpretarlas para aplicarlas a otros supuestos resulta todavía más complicado. Si bien la solución a todo no es sobreregular el tema, en este punto sí sería adecuado que la normativa contemplara los supuestos aplicables a esta modalidad, puesto que se trata del esquema más recurrente.

Por otra parte, cabe mencionar que con independencia de la modalidad de la que se trate y toda vez que las labores tienden a realizarse en periodos discontinuos, resulta común que se excedan los límites de la jornada diaria reconocida. En la siguiente tabla, se muestran datos de las horas aproximadas que laboran los trabajadores domésticos.

Tabla 7. Distribución porcentual de las horas laboradas semanalmente, por sexo.

Horas laboradas	Total	Mujeres	Hombres
Total	100	100	100
Menos de 15	14.2	14.8	7.8
De 15 a 24	21.2	22.3	9.2
De 25 a 39	21.3	22.4	10.2
De 40 a 48	28.2	27.5	35.6
Más de 48	13.0	11.1	33.6

Fuente: Instituto Nacional De Estadística Y Geografía, “Estadísticas a propósito del Día internacional del trabajo doméstico (22 de julio)”, (2017): 6.

De lo anterior puede desprenderse que la mayoría de los trabajadores domésticos laboran entre 40 y 48 horas, aunque los hombres son los que, en promedio, tienen una mayor jornada laboral. En principio, este dato parece sensato, pues si consideramos que los trabajadores tengan un día y medio de descanso, podríamos suponer que por día laboran aproximadamente 8.1 horas.

Sin embargo, sería necesario analizar de manera más detallada cuáles son las condiciones originales pactadas y si verdaderamente se respetan los periodos de descanso. Es importante resaltar que no hay datos muy específicos respecto de la jornada y las horas laboradas con base en las modalidades. Este hecho puede deberse a los problemas de medición derivados de la discontinuidad de las labores.

En este sentido, resulta complicado posicionarse respecto de si se respetan las jornadas establecidas en la Ley, más aún si se considera el ámbito tan privado en el que se lleva a cabo esta ocupación y lo complicado de monitorear que los tiempos de trabajo y de descanso se realicen conforme a la normativa. No obstante, es preciso señalar que existen diversas organizaciones, cuyas agendas consisten en la dignificación y valorización del trabajo doméstico remunerado, y, algunas de ellas, como se mencionará más adelante, señalan la preocupación existente por lo excesivo de las jornadas y la disparidad del salario en relación con el tiempo laborado.

3.2.3) Remuneración del trabajo doméstico

Al igual que los elementos previamente considerados, la remuneración por las labores domésticas es un elemento esencial para la existencia de la relación laboral, puesto que la finalidad con la cual el trabajador desempeña su ocupación es la obtención de una contraprestación; es decir, una retribución por los servicios prestados y que ésta le permita subsistir.

La remuneración debe darse en numerario; sin embargo, puede pactarse una parte en numerario y que, además, el 50% de ese concepto consista en alimentos y habitación, siempre y cuando, en conjunto, corresponda al salario mínimo establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, mas, como se mencionó previamente, dicha Comisión no ha determinado el salario para estos trabajadores ante la falta de recursos para fijarlo.

De cualquier manera, el salario tiende a variar de conformidad con la modalidad en la cual se esté prestando el trabajo doméstico ya que la retribución consistente en numerario, alimentos y habitación, normalmente es utilizada por los trabajadores domésticos que están de planta; sin embargo, es preciso recordar que la modalidad más recurrente es la de entrada por salida.

En ese sentido, al ser la retribución en dinero la contraprestación comúnmente utilizada, así como porque su cuantificación resulta estandarizable, ésta ha fungido como parámetro para identificar los salarios de los empleados. En la siguiente tabla se muestran los rangos salariales y la proporción de los trabajadores domésticos que los reciben, para así determinar el ingreso promedio.

Tabla 8. Distribución porcentual de trabajadores domésticos remunerados por sexo, según ingreso mensual

Ingreso (salario mínimo)	Total	Hombres	Mujeres
Total	100.0	100.0	100.0
No reciben	1.2	2.3	1.1
Hasta uno	23.9	11.3	24.6
Más de 1 hasta 2	39.0	23.2	39.9
Más de 2 hasta 3	19.9	25.2	19.6
Más de 3 hasta 5	8.0	22.1	7.1
Más de 5	1.5	9.1	1.1
No especificado	6.5	6.7	6.5

Fuente: Instituto Nacional De Estadística Y Geografía, “Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México 2010”, (2011): 12

De conformidad con la tabla anterior, puede notarse que lo más frecuente es que la remuneración diaria consista entre 1 y 2 salarios mínimos. Ahora bien, si consideramos estos datos con base en el salario mínimo general vigente,⁸⁵ el cual corresponde a \$88.36 pesos diarios, se podría desprender que el salario diario de la mayoría de los trabajadores domésticos es de \$132.54, aproximadamente.

No obstante lo anterior, la remuneración diaria puede no responder al pago por día, puesto que el cuadro anterior indica los estimados con base en lo que obtienen los trabajadores en el transcurso de un mes, nuevamente, sin especificar la modalidad en la que prestan sus labores, por lo que podrían existir mayores o menores salarios en proporción.

Por su parte, se desprende que la mayoría de los hombres son remunerados, con dos o tres salarios mínimos, mientras que, en su mayoría, las mujeres reciben de uno a dos salarios mínimos. La disparidad se incrementa si consideramos que las remuneraciones consistentes en más de 5 salarios son distribuidas al 9.1% de los hombres y únicamente al 1.1% de las mujeres.

Bajo la consideración de que la disparidad anteriormente mencionada no se base en la constante social de que los hombres suelen tener mayores salarios, con independencia de que realicen la misma labor que las mujeres, la variación en la remuneración puede deberse a la designación estereotípica de actividades domésticas, por lo cual, la distinción en los salarios obtenidos por uno y otro podría deberse a que las labores realizadas por los primeros gozan de una mayor

⁸⁵ De conformidad con el mínimo establecido en la “RESOLUCIÓN del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos general y profesionales vigentes a partir del 1o. de enero de 2018” publicada en el Diario Oficial de la Federación del 21 de diciembre de 2018.

remuneración. Con base en estas consideraciones, en la siguiente tabla se muestran las labores realizadas y el ingreso que representan:

Tabla 9. Distribución porcentual de los trabajadores domésticos remunerados, por tipo de ocupación

Ocupación u oficio	Nivel de ingreso							
	Total	Sin ingreso	Hasta uno	Más de 1 hasta 2	Más de 2 hasta 3	Más de 3 hasta 5	Más de 5	No especificado
Cocineros domésticos	100	2.5	13.8	33.3	24.6	16.5	2.9	6.4
Cuidadores de personas	100	3.4	30.5	35.8	15.1	7.1	2.7	5.5
Choferes	100	1.0	2.3	14.1	27.1	33.2	15.5	6.8
Empleados domésticos	100	0.9	21.5	41.3	21.2	7.6	1.0	6.6
Lavandero y planchador	100	1.9	52.7	27.9	8.1	1.8	0.4	7.2

Fuente: Instituto Nacional De Estadística Y Geografía, “Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México 2010”, (2011): 13.

El cuadro anterior muestra, de manera general, los rangos de los salarios percibidos, sin considerar las actividades domésticas específicas prestadas por hombres y mujeres. Ahora bien, si consideramos la relación de los dos cuadros previos; a saber, el relativo a la distribución de salarios por sexo y el relacionado con los salarios por tipo de ocupación, podemos destacar lo siguiente:

Tabla 10. Frecuencia de ocupaciones según ingreso mensual, por prestador receptor.

Ingreso (salario mínimo)	Prestador receptor más frecuente (sexo)	Ocupación más frecuente	Ocupación menos frecuente
Hasta uno	Mujer	Lavandero y planchador	Choferes
Más de 1 hasta 2	Mujer	Empleado doméstico	Choferes
Más de 2 hasta 3	Hombre	Choferes	Lavandero y planchador
Más de 3 hasta 5	Hombre	Choferes	Lavandero y planchador
Más de 5	Hombre	Choferes	Lavandero y planchador

Fuente: elaboración propia con base en la relación de los dos cuadros inmediatos anteriores.

Del cuadro anterior se puede desprender que la mayoría de los trabajadores domésticos que perciben los ingresos más bajos, hasta uno, más de uno hasta dos, son mujeres, siendo las labores de lavandero y planchador y empleado doméstico las más frecuentes en estos rangos de

remuneración, mientras que los ingresos más altos, más de tres hasta cinco, más de cinco, son percibidos en, su mayoría, por hombres, siendo la labor de chofer la más frecuente.

Al respecto, podría estimarse que, desde un enfoque de roles de género muy definido, la designación de las labores del trabajo doméstico, así como la remuneración del mismo podrían responder a dicha perspectiva, mas se consideraron los valores mínimos y máximos para atribuirle los datos más frecuentes, por lo que dicha aproximación podría no ser del todo exacta ante datos relativamente similares entre las variables de sexo consideradas.

Asimismo, es importante señalar que el hecho de que los salarios obtenidos por los trabajadores domésticos resulten tan bajos, puede deberse a los marcos establecidos respecto de que se trata de labores no lucrativas. Además de la posición desigual de poder de los trabajadores domésticos frente a sus patrones, la cual se ve reflejada en la capacidad de negociación salarial.⁸⁶

3.2.4) Prestaciones laborales

Ahora bien, además de la contraprestación inmediata por las labores realizadas, el salario también debe estar integrado por las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad que se entregue al empleado por su trabajo, de conformidad con el artículo 84 de la LFT.

Mas, en el caso del trabajo doméstico, algunas de estas prestaciones son voluntarias, como lo es el registro de los trabajadores para el pago de cuotas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, mientras que existen otras que deben otorgarse forzosamente, mas esto no siempre sucede así. En la siguiente tabla se muestran los porcentajes de los trabajadores beneficiados por las prestaciones laborales.

⁸⁶ Rebelión, “Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica”, <http://www.rebellion.org/docs/163085.pdf> (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2017).

Tabla 11. Porcentaje de trabajadores domésticos remunerados, beneficiarios de prestaciones laborales, por tipo de prestación laboral.

Tipo de prestación	Trabajadores domésticos
Total	100.0
Aguinaldo	27.4
Vacaciones con goce de sueldo	16.4
Servicio médico	9.3
Ahorro para el retiro	4.0
Prima vacacional	3.4
Otras prestaciones laborales	3.3

Fuente: Instituto Nacional De Estadística Y Geografía, “Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México 2010”, (2011): 13.

Del cuadro anterior se desprende un hecho contrario a la normativa: la mayoría de los trabajadores domésticos remunerados no reciben prestaciones. No obstante, se puede observar que el aguinaldo es la prestación más recurrente, probablemente, por su popularidad y por lo sencillo que resulta el determinar su pago, mientras que la menos común es la prima vacacional.

En este sentido, una probable explicación a este fenómeno podría ser que no hay un conocimiento generalizado sobre las prestaciones obligatorias que deben otorgarse, toda vez que si bien están contempladas en la LFT, no se presentan como beneficios propios del trabajo doméstico. Además de que, difícilmente, los patrones en esta ocupación se consideran a sí mismos como tales, por lo que puede no estar asumiendo las obligaciones de un empleador.

Esto se vincula con el hecho de que los trabajadores domésticos representan un sector con características muy específicas, en el cual, el otorgar prestaciones no necesariamente se basa en su obligatoriedad o no, sino en las posibilidades y en la voluntad del patrón, ante la falta de vigilancia y regulación que puede darse en su lugar de trabajo.

Lo anterior, sin considerar la inscripción en el Instituto Mexicano de Seguridad Social y en el Fondo Nacional de Vivienda, prestaciones cuya laxitud no parece tener cabida con base en criterios de equidad y justicia, toda vez que se presentan como indispensables para el resto de los trabajadores, derivado de las implicaciones en pensiones, atención médica, acceso a guarderías, incapacidades y apoyo para la obtención de una vivienda.

En suma, de las características previamente consideradas, tales como la jornada de trabajo, la remuneración otorgada al trabajador, así como las prestaciones, puede concluirse que si bien la regulación y los derechos mencionados en el segundo capítulo buscan responder a las

condiciones especiales en las cuales se lleva a cabo el trabajo doméstico, estas distinciones no necesariamente se están reflejando en un impacto benéfico para la protección del trabajador ni en el contexto en el que desempeña su labor.

Lo anterior no implica que una regulación específica sea una buena o una mala idea, sino que en el desarrollo de la misma no se está considerando la complejidad de regular un ámbito tan privado como lo es el hogar, así como el gran problema estructural que existe detrás: los principales prestadores del trabajo doméstico forman parte de un sector vulnerable, tanto por su nivel educativo, su condición socioeconómica y el desconocimiento generalizado de sus derechos.

Desde esta perspectiva, en ocasiones pareciera que la regulación resulta remedial para no alterar las condiciones actuales del mercado: la gran oferta de trabajadores domésticos se mantiene antes los costos mínimos de la contratación. Esto no implica que los empleadores busquen de manera consciente mantener condiciones de trabajo semejantes a la servidumbre; sin embargo, la falta de conciencia sobre la regulación y la aplicación y promoción de los derechos básicos ya existentes de los trabajadores domésticos se traduce en un trato inequitativo para con este trabajadores.

Cabe mencionar que la información más específica sobre este tema proviene del censo realizado en 2010 por el INEGI, seguido por las encuestas que ha llevado a cabo el CONAPRED. En el caso de esta primera fuente, la perspectiva con la que analizan los temas, si bien muestra los estadísticos y las distinciones frente a otras labores, así como las condiciones diferenciadas entre hombres y mujeres, es en mayor medida descriptiva.

Por su parte, dado el enfoque del CONAPRED, los estudios que realizan van más bien dirigidos a fomentar la no discriminación y la inclusión social. Ahora bien, en conjunto, ambas instituciones han funcionado como un mecanismo que ha identificado las principales características y condiciones del trabajo doméstico remunerado. Así, sus estudios dan cuenta sobre lo feminizado de estas labores, el bajo nivel de escolaridad de los principales prestadores, así como la falta de claridad respecto de la determinación de la jornada y las contraprestaciones, lo que sólo puede resumirse con el carácter de una ocupación marginada.

En el caso de la producción jurídica, a pesar de tener ciertas consideraciones que resultan benéficas en el trabajo doméstico, la falta de inclusión y consideración de ciertos componentes definitorios, dan cabida a que algunos prestadores del trabajo doméstico, sino es que la mayoría, queden en incertidumbre respecto de hasta qué punto esta normativa podría resultarles aplicable y, en todo caso, cómo hacerla valer, pues a esto se suma el reducido número de criterios establecidos, probablemente por las limitaciones de acceso a la justicia de estos empleados.

En este sentido, el trabajo doméstico no puede ser dimensionado únicamente desde la producción jurídica, pues si bien la regulación señala a quién se entenderá por trabajador doméstico, en la práctica resulta más complicado delimitar qué trabajadores efectivamente se encuentran en esta ocupación y si les resultará aplicable la normativa.

Esto puede reflejarse en que toda vez que mientras estos actores encargados de la recopilación y sistematización de datos consideran al trabajo doméstico como una actividad feminizada que no requiere capacitación técnica y que no necesariamente deberá realizarse en el interior del hogar, como es el caso de los choferes domésticos, esta perspectiva no parece verse reflejada en la regulación, por lo da cuenta de la necesidad de analizar y estudiar de manera integridad todas estas visiones, para sí poder construir una normativa que permita la inclusión de la mayoría de las personas que prestan esta labor así como el establecimiento de condiciones que verdaderamente puedan adecuarse a su ámbito laboral.

Cabe mencionar que no se pretende señalar que no se han realizado ya intentos por mejorar las condiciones de los trabajadores domésticos, pues este tema ha estado en la agenda y ha sido motivo de diversas discusiones y artículos. En 2011, año en el que se firmó el Convenio 189, fue un tema de gran auge en el que, inclusive, se incluyó a las trabajadoras domésticas en el debate; sin embargo, como muchos temas, perdió fuerza y fue reemplazado por otros, sin que hubiera oportunidad de establecer mecanismos que verdaderamente mejoraran las condiciones de estos trabajadores.

Ahora bien, derivado de las consideraciones anteriores, se desprende que las condiciones actuales no parecen ser las adecuadas para ningún trabajador, con independencia de la peculiaridad de sus labores. Al respecto, actualmente existen ciertos actores con agendas que buscan dignificar el trabajo doméstico remunerado, además de garantizar los derechos y obligaciones, tanto de los empleados, como de los empleadores.

3.3) Actores relacionados con el trabajo doméstico

La distinción que se ha dado a los trabajadores domésticos frente a otro tipo de trabajadores da pauta de los problemas estructurales existentes: discriminación y falta de oportunidades para acceder a mejores condiciones de vida. La desvalorización constante de estos empleados, no sólo como trabajadores, sino como personas ha comenzado a evidenciarse y han surgido actores y movimientos que buscan dignificar esta labor, a pesar de que aún falta mucho por hacer.

Cabe mencionar que, debido a la diversidad de los empleados y de las labores que realizan, las agendas de los diversos actores pueden estar considerando distintas perspectivas por las características específicas de los miembros que comprenden las organizaciones; a saber, el género, el origen y el sector socioeconómico; sin embargo, hay intereses comunes: trato digno, remuneración adecuada, condiciones laborales justas, así como respeto y garantía de sus derechos fundamentales.

En este sentido, no se trata de polarizar las perspectivas o pretender que la voz de ciertos actores se sobreponga a la de otros, sino mencionar, de manera integral, las condiciones generales que se exigen para un trabajo doméstico remunerado digno, para ello, primero mencionaré el papel que han tenido los actores gubernamentales y, posteriormente, los actores privados.

3.3.1) Actores gubernamentales

Como se mencionó previamente, el Convenio 189 de la OIT no ha sido ratificado por el gobierno mexicano, a pesar de que este hecho representaría un paso importante para reconocer los derechos humanos y laborales de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo al adecuar la normativa existente.

Al respecto, el Senado ha exhortado al Ejecutivo Federal, a través de la Secretaría de Relaciones Exteriores a efecto de que lleve a cabo lo necesario para ratificar el C-189 y adoptar las directrices de la Recomendación 201 de la OIT para el trabajo decente de los trabajadores domésticos.⁸⁷ En respuesta a esto, el 7 de noviembre de 2017 la Secretaría informó que hasta

⁸⁷ Senado de la República. Coordinación de Comunicación Social, “Senado reitera llamado al Ejecutivo para ratificar Convenio sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos“, <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/internacional/38751-senado-reitera-llamado-al-ejecutivo-para-ratificar-convenio-sobre-el-trabajo-decente-para-los-trabajadores-domesticos.html> (Fecha de consulta: 8 de abril de 2018).

ese momento no está considerada la firma del convenio puesto que debe realizarse un análisis legislativo, operativo y presupuestario de manera previa a la ratificación,⁸⁸ por lo que no se han realizado acciones concretas que mejoren las condiciones actuales de los trabajadores domésticos.

Ante este hecho, en la misma fecha, diversas senadoras presentaron una iniciativa de decreto⁸⁹ para reformar, adicionar y derogar la Ley Federal de Trabajo. Con este proyecto plantean que en el capítulo existente de trabajadores domésticos se modifique el articulado, a efecto de que se consideren las diversas modalidades del trabajo doméstico, se prohíba el empleo de menores de 15 años, se limite el máximo de horas laborables a 8, para el caso de las trabajadoras de planta, se establezca el pago por horas extras laboradas, y, que también, se considere a estos trabajadores para las prestaciones de ley establecidas para la generalidad de los trabajadores: seguridad social, Fondo de Vivienda y demás que resulten aplicables.

De esta manera, proponen establecer ciertos artículos que si bien no aportan derechos y obligaciones nuevos de manera comparativa con los trabajos regulados en la generalidad de la ley, si se contempla de manera específica que estos deberán también aplicar a los trabajadores domésticos los que, de conformidad con la iniciativa, deberán ser entendidos como “trabajadores del hogar.”

3.3.2) Actores privados

Por su parte, distintos actores, tales como organizaciones, comisiones, sindicatos, principalmente liderados por mujeres provenientes de comunidades indígenas, han desarrollado proyectos con la finalidad de dignificar el trabajo doméstico y a las personas que lo prestan; es decir, visibilizar las condiciones actuales en las que laboran los trabajadores, orientarlos respecto de sus derechos y obligaciones, así como capacitarlos en cuestiones laborales, educativas y personales, desde una perspectiva de justicia y solidaridad. A continuación, se

⁸⁸ Claudia Guerrero, "Defenderá SCJN a empleadas domésticas", Reforma, 07 de noviembre de 2017, <https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/articulo/default.aspx?id=1252034&md5=22d512e76890ea92a80ce066a0e349e7&ta=0dfdbac11765226904c16cb9ad1b2efe> (Fecha de consulta: 22 de noviembre de 2017).

⁸⁹ Senado de la República. Presentación de Iniciativa, “Proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de Trabajo”, <http://www.senado.gob.mx/index.php?watch=8&sm=1&mn=1&id=630&tp=12979> (Fecha de consulta: 22 de noviembre de 2017).

describen algunas de estas instituciones, sus características principales y el rol que han desempeñado en la lucha por los derechos de los trabajadores domésticos.

3.3.2.1) Colectivo de Mujeres Indígenas Trabajadoras del Hogar (COLMITH)

Es una organización no gubernamental fundada en 1995 por Lorenza Gutiérrez Gómez, trabajadora doméstica, que busca apoyar a las trabajadoras domésticas en la promoción de sus derechos, mas no solamente desde una perspectiva laboral, sino también cultural y social, mediante el enaltecimiento de los orígenes y la identidad de las trabajadoras. Esto pues consideran que la mayoría de las trabajadoras abandonaron sus comunidades ante la falta de oportunidades y vinieron a la ciudad para obtener empleos que, en ocasiones, se llevan a cabo en condiciones precarias y de explotación.

“Hablamos de una igualdad de mujeres y hay toda una desigualdad entre las mismas mujeres. [...] a nosotras nos colocan en una situación totalmente de abandono, no hay un reconocimiento de ninguna forma, porque aquellas dicen “es un favor y es una caridad lo que yo le doy”.⁹⁰

Así, asesoran a las mujeres en cuanto a las condiciones mínimas en las cuales deben ejercer sus labores, crean grupos de apoyo para contrarrestar la discriminación que sufren por pertenecer a comunidades indígenas, imparten talleres de asesoría legal, clases de primaria y secundaria, así como actividades de convivencia que les permitan adaptarse al nuevo entorno en el cual se encuentran.

“Yo tengo una pareja que dentro de todo está con nosotras, apoya mucho el movimiento y está dentro de, y a él le encantaría que renunciara a mis trabajos para dedicarme de lleno a esto, pero también me doy cuenta de que... o sea, si yo tengo 50 pesos hoy para comer y hay una reunión en la Cámara de Diputados pues está muy interesante estar allí, posicionar el tema, que sepan que está el tema de trabajadoras del hogar, indígenas y no indígenas, pero tengo 50 pesos y para llegar a la Cámara de Diputados me voy a gastar 25 pesos, ¿cuánto me queda?”.⁹¹

⁹⁰ Natalia Flores, "Entrevista a Lorenza Gutiérrez Gómez, fundadora del Colectivo de Mujeres Indígenas Trabajadoras del Hogar (COLMITH), México D.F.", Aletheia, núm.9 (octubre 2014): 7, <http://www.aletheia.fahce.unlp.edu.ar/numeros/numero-9/dossier-de-genero/entrevista-a-lorenza-gutierrez-gomez-fundadora-del-colectivo-de-mujeres-indigenas-trabajadoras-del-hogar-colmith-mexico-d.f> (Fecha de consulta: 9 de noviembre de 2017).

⁹¹ Natalia Flores, "Entrevista a Lorenza Gutiérrez Gómez, fundadora del Colectivo de Mujeres Indígenas Trabajadoras del Hogar (COLMITH), México D.F.", Aletheia, núm.9 (octubre 2014): 5, <http://www.aletheia.fahce.unlp.edu.ar/numeros/numero-9/dossier-de-genero/entrevista-a-lorenza-gutierrez->

En este sentido, Lorenza Gutiérrez Gómez señala que los principales problemas a los cuales se enfrentan son: el ser mujeres, indígenas y dedicarse a las labores domésticos. Esto comprende las condiciones discriminatorias a las que son expuestas, la ideología de las empleadoras al considerar que están ayudando a las domésticas, así como la falta de participación de las trabajadoras en el colectivo por los costos en salario y tiempo.⁹²

3.3.2.2) Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, A.C. (CACEH)

Es una asociación civil fundada en el 2000 por Marcelina Bautista, trabajadora doméstica, consistente en un grupo de mujeres que buscan reivindicar y promover los derechos laborales, con una perspectiva de justicia social para hacer frente a la discriminación, explotación y violencia laboral a la que este tipo de trabajadoras pueden ser expuestas.⁹³

Una de las principales actividades de este centro es impartir contenido de derechos laborales, humanos, sexuales y reproductivos a las trabajadoras domésticas, a efecto de que conozcan las condiciones mínimas en las que deben prestar sus servicios y ayuden a la concientización de más trabajadores, para esto se apoyan con el uso de herramientas como el internet.⁹⁴

Este Centro tiene un servicio de colocación para ayudar a las trabajadoras domésticas a encontrar un trabajo digno. Esta herramienta consiste en un registro en línea tanto de las empleadoras como de las empleadas a fin de compaginar los intereses y necesidades de ambas desde una perspectiva de equidad y de dignificación de las labores domésticas.

Asimismo, buscan generar incidencia en la agencias privadas de contratación, toda vez que en muchas ocasiones perpetúan la explotación de las trabajadoras domésticas a cambio de salarios

gomez-fundadora-del-colectivo-de-mujeres-indigenas-trabajadoras-del-hogar-colmith-mexico-d.f (Fecha de consulta: 9 de noviembre de 2017).

⁹² Natalia Flores, "Entrevista a Lorenza Gutiérrez Gómez, fundadora del Colectivo de Mujeres Indígenas Trabajadoras del Hogar (COLMITH), México D.F.", Aletheia, núm.9 (octubre 2014): 4, <http://www.aletheia.fahce.unlp.edu.ar/numeros/numero-9/dossier-de-genero/entrevista-a-lorenza-gutierrez-gomez-fundadora-del-colectivo-de-mujeres-indigenas-trabajadoras-del-hogar-colmith-mexico-d.f> (Fecha de consulta: 9 de noviembre de 2017).

⁹³ Julio Madrazo, "¡15 años de CACEH!", El Financiero, 17 de septiembre de 2015, <http://www.elfinanciero.com.mx/opinion/julio-madrazo/15-anos-de-caceh> (Fecha de consulta: 9 de noviembre de 2017).

⁹⁴ Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, A.C., "Actividades de CACEH", <http://www.caceh.org.mx/> (Fecha de consulta: 9 de noviembre de 2017).

muy reducidos y exentan a los patrones de obligaciones básicas en cuanto a las prestaciones que deben otorgárseles, desde una perspectiva de obtención de trabajadoras por catálogo.

Asimismo, el CACEH ha tenido, mediante su fundadora, injerencia en la realización del Convenio 189, por lo que buscan la ratificación por parte de México para que se promuevan leyes que no resulten discriminatorias y sean justas ante la prestación de las labores domésticos. Asimismo, su fundadora es Secretaria General Colegiada del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar.⁹⁵

3.3.2.3) Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO)

Esta organización constituye el primer sindicato a nivel nacional⁹⁶ para los trabajadores domésticos, sus principales objetivos son defender los derechos humanos laborales y la valoración del trabajo doméstico. También buscan erradicar, desde la capacitación y agrupación de los trabajadores domésticos, la discriminación, la violencia laboral y de género, para mejorar las condiciones en que laboran y su calidad de vida.⁹⁷

“Reconocemos que muchas de las señoras que nos contratan tienen mucho trabajo porque quieren que este México sea mejor, queremos que avancen, que se superen pero no a costa de nosotras, queremos caminar juntas”.⁹⁸

SINACTRAHO fue fundado el 30 de agosto de 2015 y el 18 de febrero del siguiente año fue reconocido de manera oficial por las autoridades laborales, otorgándole así, las facultades necesarias para representar a las trabajadoras. De este modo, buscan capacitar a las empleadoras tanto laboral como personalmente y fungir como una herramienta para visibilizar y apoyar el papel de las trabajadoras frente a actores como gobierno y empleadores.⁹⁹

⁹⁵ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Biografías Trabajadoras del Hogar, “Bautista Bautista, Marcelina”, Grupos en situación de discriminación, http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=488&id_opcion=473&op=476 (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2017).

⁹⁶ Actualmente tienen presencia en la Ciudad de México, Puebla, Colima, Chiapas y el Estado de México.

⁹⁷ IDWFINFO, "México: Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO)", Federación Internacional de Trabajadores del Hogar, 16 de diciembre de 2004 <http://idwfed.org/es/afiliaciones/america-latina/centro-de-apoyo-y-capacitacion-para-empleadas-hogar-caceh> (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2017).

⁹⁸ Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar, “¿Qué es el SINACTRAHO?”, <https://www.sinactraho.org.mx/quienes-somos> (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2017).

⁹⁹ Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar, “Bienvenidas”, <https://www.sinactraho.org.mx/bienvenidas> (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2017).

De igual manera, crearon dos contratos colectivos¹⁰⁰, uno para la modalidad de entrada por salida y otro para la modalidad de la planta. En dichos contratos se plantean las condiciones en las cuales se realizará el servicio (las jornadas de trabajo, las actividades que desempeñarán y el salario relativa a las mismas, los aumentos salariales anuales), las prestaciones a las cuales tendrá derecho el trabajador (vacaciones, pago de horas extras, capacitaciones, seguridad social), así como las responsabilidades de las partes. Estos contratos representan una medida importante para informar y comprometer a las partes al respeto de los derechos de los trabajadores y a las obligaciones de ambos.

Con base en las agendas de los diferentes actores considerados, puede desprenderse que las principales preocupaciones implican la modificación de la normativa que actualmente rige al trabajo doméstico remunerado por una que lo reconozca como un trabajo en todos los aspectos, así como visibilizar la problemática existente respecto de las condiciones, en ocasiones precarias, en las que se lleva a cabo esta labor.

Lo anterior, mediante la ratificación del C-189 para adoptar las directrices propuestas por la OIT, así como mediante capacitaciones en aspectos tanto personales como laborales para que los trabajadores domésticos actuales se sientan protegidos y conozcan los derechos humanos y laborales con los que cuentan, a efecto de que éstos no sólo se queden en papel y realmente puedan ser parte de la estructura en la que se desarrolla la relación laboral.

¹⁰⁰ De conformidad con el artículo 386 de la LFT se entiende por contrato colectivo de trabajo al convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y el patrón con la finalidad de señalar las condiciones en las cuales se prestará el trabajo. El patrón tendrá la obligación de firmar el contrato colectivo si lo solicita el trabajador miembro del sindicato, tal como lo establece el artículo 387 de la referida Ley.

Conclusiones

El trabajo doméstico remunerado en México es una actividad que tiene como característica inherente el llevarse a cabo en el interior de una casa y que puede consistir en labores de aseo, asistencia y/o demás relacionadas con el cuidado del hogar o familia. De igual manera, éste no requiere de preparación técnica específica y no tiene como finalidad la obtención de un lucro para el patrón, aunque sí le representa una ganancia en costos de oportunidad.

Esta ocupación es regulada de manera específica por el Capítulo XIII de la LFT y el resto del articulado que no resulte contradictorio; su normativa comprende quién es considerado un trabajador doméstico, las características básicas de la labor desempeñada, las condiciones generales en las que deberá llevarse a cabo, así como los derechos y obligaciones con los que cuentan ambas partes. De igual manera, le resultan aplicables los precedentes establecidos por las controversias, aunque la mayoría no son vinculantes.

Sin embargo, esta producción jurídica no siempre resulta benéfica para el trabajador, pues lo restringe al hacer voluntarias las prestaciones como la seguridad social y las aportaciones para financiamientos de vivienda; al permitir una jornada máxima mayor a la del resto de los trabajadores; y al no haber claridad en relación con el pago de horas extra.

Al respecto, el establecer normativa específica para un tipo de labor no necesariamente implica que se contará con mayores beneficios, mas esto tampoco debería traducirse en condiciones menos benéficas de manera comparativa con otras labores. Esto, toda vez que las características del trabajo doméstico remunerado no son razón para que no se respeten los derechos mínimos de los que deben gozar todos los trabajadores, puesto que tal hecho supondría una desvalorización e, inclusive, la marginalización de las personas que hacen de esta labor remunerada su actividad preponderante.

Ante esto, actualmente diversos actores buscan impulsar una normativa que se traduzca en mejores condiciones laborales para los trabajadores domésticos y que dignifique esta ocupación. Sin embargo, no podemos considerar que la creación o modificación de la normativa cambiará de manera instantánea el cómo suceden las cosas en la realidad.

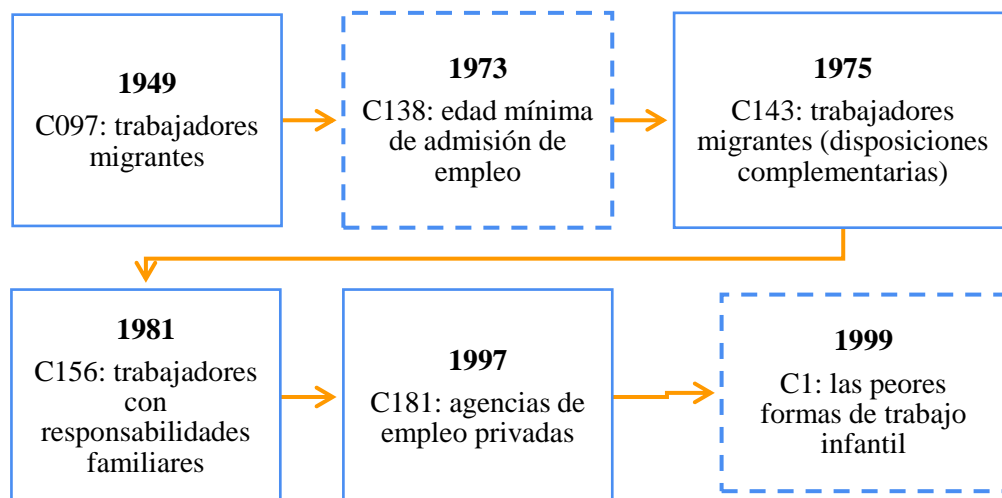
Es decir, no se garantiza que se evolucionará más allá de la redacción de las normas o que más personas las conocerán para que efectivamente resulten aplicables, ya que, además de esto, es

necesario considerar el contexto social en el que nos encontramos, los problemas estructurales existentes y, en su caso, qué mecanismos pueden impulsar una gestión e implementación real de mejores condiciones.

Un claro ejemplo de esta problemática es el Convenio 189, pues si bien representa una directriz para mejorar las condiciones de los trabajadores domésticos, es tan solo el punto de partida para una serie de pasos a realizar, como es la traducción de sus principios en normas que puedan resultar aplicables de conformidad con el contexto real en México¹⁰¹ y, así, pueda generarse normativa que verdaderamente se incorpore en la esfera jurídica de los implicados.

Al respecto, la base para la creación del convenio en cuestión engloba diversos instrumentos jurídicos internacionales, por lo cual resultaría pertinente tener en consideración si México firmó y/o ratificó dichos instrumentos para conocer en qué postura nos situamos actualmente y cuál es la posibilidad de adaptación y aplicabilidad de un instrumento de este tipo, bajo la consideración de que su ratificación está sobre la mesa. En la siguiente gráfica se presentan dichos convenios.

Gráfica 3. Convenios base del C-189 y las ratificaciones de México.



Nota: los recuadros punteados son un indicador de que dicho convenio fue ratificado por México. Fuente: elaboración propia, con base en la gráfica realizada por Lorena Poblete, en “La producción de estándares laborales para el trabajo doméstico. La traducción del Convenio 189 en tres países del sur: Argentina, Sudáfrica y Filipinas”, *Programa Sur-Sur CLACSO-CODESRIA-IDEAS*, Informe de Investigación (2015): 40.

¹⁰¹ Lorena Poblete, “La producción de estándares laborales para el trabajo doméstico. La traducción del Convenio 189 en tres países del sur: Argentina, Sudáfrica y Filipinas”, *Programa Sur-Sur CLACSO-CODESRIA-IDEAS*, Informe de Investigación (2015): 6.

Debe considerarse que los convenios que no han sido ratificados por el gobierno mexicano se basan en distintas cuestiones laborales. No obstante, los dos que tienen implicaciones claras sobre las condiciones actuales en que se presta el trabajo doméstico en México son el C156 y el C181. El primero de ellos se basa en la especial consideración a aquellos trabajadores con responsabilidades familiares, buscando que éste no sea motivo de discriminación y, que además cuenten con prestaciones mínimas para satisfacer las necesidades en su familia.

Por su parte, el segundo convenio referido tienen como finalidad enfocar la subcontratación de trabajadores domésticos, desde una perspectiva que no resulte en la violación de derechos o una merma de los mismos, aunque este esquema de empleo responde a una relación laboral distinta que no es considerada en el presente trabajo.

Si bien ideal, la tabla anterior no sugiere la ratificación inmediata de los instrumentos en cuestión, sino que evidencia que nos falta mucho para garantizar el respeto y la dignificación del trabajo doméstico remunerado, pues, como se mencionó previamente, las ratificaciones se dan fácilmente en países en los cuales no les genera un gran costo la adaptación de estos instrumentos, toda vez que sus condiciones reales actuales se asemejan a lo propuesto en los mismos.

Así, en la búsqueda por mejorar las condiciones de los trabajadores domésticos que, como se desprende de los datos previamente referidos y obtenidos principalmente por el INEGI, son, en su mayoría, mujeres de bajos recursos y con educación limitada, es necesario entender que el problema no se basa únicamente en regular o incluso sobreregular la materia, ni tampoco incorporar sin más a estos trabajadores en la generalidad de la ley, sino que se requiere de un análisis completo de los problemas que nos aquejan como país.

En este sentido, la existencia de una regulación actual específica respecto del trabajo doméstico no exime la precariedad de las condiciones bajo las cuales se lleva a cabo, puesto que no garantiza que el empleado sea provisto de los derechos y la protección que supuestamente establece la normativa, sin considerar que ésta podría seguir siendo restrictiva.

“El trabajo doméstico pagado es ampliamente reconocido como parte de la economía informal, que aparece como “sombra o bajo la mesa. Aun cuando existen regulaciones de salario y de horario en el empleo, muy pocos ya sean los empleados o los patronos, las conocen”.¹⁰²

Lo anterior, puesto que suponiendo sin conceder que la ley resultara suficiente para otorgar protección a los trabajadores domésticos y proporcionarles condiciones que de conformidad con la realidad puedan ser cumplidas, dicha ley no es conocida por todos, como puede reflejarse en la falta de aplicación de la misma y en el reducido número de precedentes judiciales existentes en este tema.¹⁰³

Es decir, constantes reformas a la legislación no garantizan que las contrataciones de dichos trabajadores se regulen de manera digna ni que haya condiciones de empleo adecuadas para el trabajador, por lo que debe considerarse que es un problema estructural que no sólo se resuelve con ratificaciones, normativas o modificaciones a las mismas, sino que parte de la problemática se basa en los sectores marginados que realizan de manera preponderante esta labor, pues sólo bajo esta perspectiva podremos generar mecanismos de protección y canales de comunicación no sólo con los trabajadores domésticos, sino también con sus empleadores

Es este sentido, si bien la regulación actual del trabajo doméstico remunerado en México no dignifica esta labor pues establece condiciones menos benéficas en comparación con la normativa aplicable a la generalidad de los trabajadores, no es el factor determinante para mejorar las condiciones en que laboran, toda vez que aunque existiera una producción jurídica más benéfica, no se aplicaría ante la falta de conocimiento de la misma y de la internalización del valor real del trabajo doméstico por parte tanto del trabajador doméstico como del empleador.

Así, las principales razones por las cuales no es constantemente monitoreado y analizado el impacto de la regulación y por el cual no necesariamente responde a las necesidades de estos empleadores y trabajadores, es por el ámbito en el que se desarrolla. Esto en tanto que la casa es el espacio más privado de los seres humanos, en el cual es entendible que no se tenga la

¹⁰² Lorena Poblete, “La producción de estándares laborales para el trabajo doméstico. La traducción del Convenio 189 en tres países del sur: Argentina, Sudáfrica y Filipinas”, *Programa Sur-Sur CLACSO-CODESRIA-IDEAS*, Informe de Investigación (2015): 9.

¹⁰³ Como se mencionó previamente, hay aproximadamente 68 tesis relacionadas directamente con el trabajo doméstico remunerado y sus principales elementos, desde la 5° época.

intención de supervisar de manera constante, toda vez que podría resultar invasivo para la privacidad de las personas.

Sin embargo, este hecho acarrea varias consecuencias: al ser una relación dada en un ámbito tan privado, las condiciones de trabajo son determinadas por ambas partes¹⁰⁴ sin necesariamente estar conforme a la regulación que acoge dicho trabajo, por lo que resulta común que se lleve a cabo como parte de la economía informal, sin el apego debido a las reglas y a los contratos formales que la regulación aplicable presupone.

Otra razón consiste en la desvaloración del trabajo doméstico en tanto que se subestiman las actividades realizadas por los trabajadores domésticos en comparación con otro tipo de empleos, puesto que si bien no se trata de actividades con un impacto económico definido, son labores que deben ser valoradas pues requieren tiempo y esfuerzo, lo que termina reforzando el carácter marginal de las personas que lo llevan a cabo.¹⁰⁵

En este sentido, no hay razón que valga para normalizar o justificar tratos y condiciones indignas en la realización del trabajo doméstico; sin embargo, debemos considerar que al ser el hogar un ámbito tan privado, la regulación y vigilancia de las condiciones laborales es difícil de monitorear por la posible intromisión en la vida de las personas que habitan en esa casa, ya sea en un intento por obtener datos estadísticos o para evaluar el grado de aplicación de las normas.

Por lo anterior, es importante establecer parámetros generales y organismos de vigilancia e información a fin de monitorear y garantizar las condiciones básicas, sin excederse en facultades. Así, a la par de la regulación resulta necesario tener en consideración lo que están realizando los diversos actores; es decir, visibilizar las condiciones en las que actualmente se presta el trabajo doméstico remunerado y buscar la dignificación del mismo mediante cursos y capacitaciones a los trabajadores domésticos para que conozcan sus derechos, además del apoyo para la formación de un sindicato para tener mayor representación y que estas acciones tengan un mayor impacto.

Al respecto, claramente es fundamental capacitar a los trabajadores domésticos; sin embargo, ellos son una parte de la relación y, en ese sentido, también es necesario enfocarse en los

¹⁰⁴ Pierrette Hondagneu-Sotelo, *Doméstica: trabajadoras inmigrantes a cargo de la limpieza y el cuidado a la sombra de la abundancia* (México: Porrúa, 2011), 9.

¹⁰⁵ *Ibíd.*, 28.

empleadores, pues si bien algunas de las instituciones que se mencionaron en el capítulo anterior tienen plataformas para buscar la contratación en condiciones dignas, no todos los trabajadores domésticos son miembros de estos medios ni los empleadores las conocen o las contemplan como una verdadera vía para la contratación. Es decir, la idea es que ambas partes conozcan esto y tengan incentivos para participar en la dignificación de esta labor.

Lo anterior, pues debe considerarse que los empleadores suelen no sentirse obligados a darle ciertas prestaciones a los trabajadores domésticos, sino que tienen la impresión de que se trata de un acto de buena voluntad por su parte; es decir, la contratación, las condiciones laborales y el desempeño de trabajos domésticos parecen basados en cuestiones de percepción.

En este sentido, no se trata de invertir la perspectiva y enfocarnos únicamente en los empleadores, sino que hay que analizar las visiones de ambas partes para así poder generar un entorno que se identifique como equitativo en la relación laboral. Así, deberíamos considerar que si nos empleamos como domésticos, muy probablemente nos sentiríamos desamparados ante la ausencia de prestaciones básicas o ante la incertidumbre de que si la relación laboral termina y nos niegan las indemnizaciones, nos sería difícil acreditar dicha relación ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, por la inexistencia de un contrato escrito.

Y, de igual manera, desde la perspectiva de un patrón, en la cual, ante el encarecimiento de las labores domésticas remuneradas, nos podríamos ver en la necesidad de despedir a nuestros trabajadores domésticos, bajo la consideración de que muchos empleadores también se desempeñan en la informalidad o no tienen ingresos suficientes para mantener la prestación de servicios de los domésticos.¹⁰⁶

En relación con lo anterior, es necesario considerar que si bien se busca que las condiciones de trabajo sean mejores, esto podría implicar el encarecimiento del servicio por los costos salariales y de prestaciones, disminuyendo así la oferta laboral. Aunque este hecho no exime a los patrones de sus obligaciones para con sus trabajadores domésticos ni justifica la explotación de los mismos.

¹⁰⁶ Pierrette Hondagneu-Sotelo, *Doméstica: trabajadoras inmigrantes a cargo de la limpieza y el cuidado a la sombra de la abundancia* (México: Porrúa, 2011), 41.

Así, debe analizarse el papel que dichos individuos juegan social y económicamente, en tanto que no todos los patrones cuentan con los recursos necesarios para otorgarle todas las protecciones establecidas en ley. En este entendido, podría decirse que no deberían de contratar trabajadores domésticos y, sin embargo, esta labor no deja de ser una fuente de empleo.

Por este motivo, es importante concientizar a los empleadores sobre el valor del trabajo doméstico y el verdadero costo que representa el llevarlo a cabo. Esto, porque si bien no todos los empleadores actuales tendrían la capacidad de pago para emplear a un trabajador doméstico, de conformidad con todas las prestaciones y condiciones a las que están obligados, podría aumentar la concientización y la disponibilidad de pago de aquellos que sí cuentan con los recursos necesarios para remunerar dignamente esta labor.

Asimismo, podría considerarse que no requerimos trabajadores domésticos como tal, que los miembros del hogar no deberían contratar ante la imposibilidad de cumplir con todas las prestaciones determinadas en ley. Sin embargo, esta perspectiva sólo perpetuaría la desvalorización de las labores desempeñadas por los trabajadores domésticos remunerados.

En ese sentido, de un posible análisis con miras de política pública, probablemente advirtamos que a pesar del costo en términos de desempleo y desincentivos para la contratación, sigue siendo más costoso, al menos socialmente, el empleo de trabajadores domésticos en condiciones precarias, pues de aceptarlo de este modo se perpetuaría la marginalización y discriminación de estos trabajadores.

Así, es posible evidenciar que si bien se han enfocado en la capacitación y divulgación de información para los trabajadores domésticos, también debe darse para los empleadores, pues puede fungir como un medio complementario de la producción jurídica para la promoción y defensa de los derechos laborales y humanos de los trabajadores domésticos remunerados.¹⁰⁷

Esto puede llevarse a cabo ya sea mediante campañas en radio, televisión, anuncios, talleres gratuitos a ambas partes, información repartida de casa en casa y demás medios que se consideren adecuados.; y si bien no mejorarán las condiciones de un día a otro, representa un

¹⁰⁷ Lorena Poblete, “La producción de estándares laborales para el trabajo doméstico. La traducción del Convenio 189 en tres países del sur: Argentina, Sudáfrica y Filipinas”, *Programa Sur-Sur CLACSO-CODESRIA-IDEAS*, Informe de Investigación (2015): 60.

primer paso en el camino para dignificar el trabajo doméstico y concientizar sobre el verdadero valor de su realización.

En este sentido, esto podría fungir como una especie de incentivo para los empleadores, pues si bien no es económico, el cambiar la concepción de lo que se entiende por trabajo doméstico puede generar una nueva manera de actuar en el momento de llevar a cabo la contratación de los domésticos, no desde un enfoque de buena voluntad, sino de respeto al tiempo y el valor del trabajo doméstico remunerado.

De lo anteriormente expuesto, puede percibirse que, como en la mayoría de los temas sociales, es común que existan conflictos de interés entre lo que es la ley y lo que queremos que se establezca como excepción; sin embargo, también debemos considerar lo que debería de ser atendiendo a las condiciones sociales actuales. Aunque, evidentemente, esto es aún más complicado, es elegir entre regular y no regular; incidir o no hacerlo; proteger de manera formal a los trabajadores domésticos o mantener la demanda de dicha labor.

Los temas con un alto impacto social siempre conllevan grandes barreras ante la complejidad de la implementación de las normas establecidas y los intereses involucrados; sin embargo, en el caso del trabajo doméstico remunerado no podemos ceder y permitir que dejen de analizarse todas las perspectivas de los individuos involucrados, puesto que sólo mediante la inclusión de ellas se podrá generar normativa que responda al contexto social y que, además, permita que se establezcan los mecanismos necesarios para que verdaderamente resulte aplicable.

No es óbice para concluir lo anterior, el hecho de que no se esté considerando el trabajo doméstico no remunerado, pues si bien es necesario dignificarlo y entender que tiene un valor tanto económico como temporal, éste no es comprendido dentro de la LFT y tiene implicaciones distintas a lo contemplado en la normativa y estadísticas analizadas en el presente trabajo.

Fuentes Bibliográficas

- Aguilar Barrera., Martha. “Desigualdad de género y cambios sociodemográficos en México”, *Nósis*, vol. 51 (enero-junio 2017).
- Arrieta, Ainara. “El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas”, Dirección General Adjunta de Estudios del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Legislación y Políticas Públicas, Documento de Trabajo No. E-08-2008 (diciembre 2017).
- Bailón Vásquez, Fabiola. *Mujeres en el servicio doméstico y en la prostitución*. México: El Colegio de México, 2014.
- Bareiro, Line, Lilian Soto & Hugo Valiente. “Necesarias, invisibles, discriminadas: las trabajadoras del servicio doméstico en el Paraguay”, Oficina Internacional del Trabajo, Documento de Trabajo (2005).
- De Buen, Néstor. *Derecho del trabajo*. México: Porrúa, 2000.
- Goldsmith, Mary "De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la ciudad de México." *Debate Feminista* (1998).
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette. *Doméstica: trabajadoras inmigrantes a cargo de la limpieza y el cuidado a la sombra de la abundancia*. México: Porrúa, 2011.
- Lóyzaga de la Cueva, Octavio Fabián, y Verónica Alejandra Curiel Sandoval. "El trabajo doméstico: Análisis crítico". *Alegatos*, núm. 87 (agosto 2014): 351-382.
- Marquet Guerrero, Porfirio. “Fuentes y antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo”. Capítulo 9 en *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo.*” 2014. México: UNAM.
- Martínez, Luz M., Alba Catalá-Miñana, and M. Carmen Peñaranda. 2016. "Necesidades percibidas en el trabajo doméstico y de cuidados: un estudio cualitativo". *Intervención*, núm. 25 (2016).

Poblete, Lorena. “La producción de estándares laborales para el trabajo doméstico. La traducción del Convenio 189 en tres países del sur: Argentina, Sudáfrica y Filipinas”, Programa Sur-Sur CLACSO-CODESRIA-IDEAS, Informe de Investigación (2015).

Ríos, Juan José. Derechos de los Trabajadores Domésticos. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2000.

Fuentes Documentales

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, “Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas”, Estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadores.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, “Resultados generales”, Encuesta Nacional sobre Discriminación en México ENADIS 2010, (abril 2011).

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, “Resultados sobre trabajadoras domésticas”, Encuesta Nacional sobre Discriminación en México ENADIS 2010, (2011).

Instituto Nacional de Estadística Y Geografía, “Estadísticas a propósito del Día internacional del trabajo doméstico (22 de julio)”, (2017).

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Estadísticas del Trabajo Doméstico y Extradoméstico en México”, (2001).

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “La informalidad laboral. Encuesta Nacional de Ocupación y empleo. Marco conceptual y metodológico”, (2014).

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México 2010”, (2011).

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cifras durante el primer trimestre de 2018”, (2018).

Organización Internacional del Trabajo, “Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente”, *Notas OIT: El Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina*, (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2017).

Fuentes Electrónicas

C189-Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_instrument_id:2551460 (Fecha de consulta: 28 de marzo de 2017).

Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, A.C. “Actividades de CACEH.”
<http://www.caceh.org.mx/> (Fecha de consulta: 9 de noviembre de 2017).

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Biografías Trabajadoras del Hogar, “Bautista, Marcelina”, Grupos en situación de discriminación.
http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=488&id_opcion=473&op=476. (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2017).

Flores, Natalia. "Entrevista a Lorenza Gutiérrez Gómez, fundadora del Colectivo de Mujeres Indígenas Trabajadoras del Hogar (COLMITH), México D.F.". Aletheia, núm.9 (octubre 2014).
<http://www.aletheia.fahce.unlp.edu.ar/numeros/numero-9/dossier-de-genero/entrevista-a-lorenza-gutierrez-gomez-fundadora-del-colectivo-de-mujeres-indigenas-trabajadoras-del-hogar-colmith-mexico-d.f> (Fecha de consulta: 9 de noviembre de 2017).

Ideas feministas de Nuestra América. Mary Goldsmith, “Mary Goldsmith, Trabajo doméstico asalariado y desarrollo capitalista 1981”,
https://ideasfem.wordpress.com/textos/i/i17/#_ftn3. (Fecha de consulta: 2 de diciembre de 2017).

IDWFINFO. "México: Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO)". Federación Internacional de Trabajadores del Hogar, 16 de diciembre de 2004. <http://idwfed.org/es/afiliaciones/america-latina/centro-de-apoyo-y-capacitacion-para-empleadas-hogar-caceh> (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2017).

INFONAVIT. “Guía de usuario para acceso a los servicios de patrones domésticos”,
http://portal.infonavit.org.mx/wps/wcm/connect/b34de3ec-f631-4c49-8888-b5d1c573d4f5/Guia_de_usuario_para_acceso_a_los_servicios_de_patrones_domesticos.pdf?MOD=AJPERES&CVID=m24G-E&CVID=ISq3GAz&CVID=IsaSOiQ&CVID=IsaSOiQ

INFONAVIT. “INFONAVIT para todos”,
<http://portal.infonavit.org.mx/wps/wcm/connect/Infonavit/Patrones/Infonavit+para+todos/>

Instituto Mexicano del Seguro Social. “Incorporación voluntaria de trabajadores domésticos al seguro social”. <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02030a> (Fecha de consulta: 30 de abril de 2018).

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. “Glosario”. <http://www.beta.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15> (Fecha de consulta: 30 de abril de 2018).

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) 2011. “Clasificaciones y catálogos”, <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/clasificaciones/sinco/sinco.aspx> (Fecha de consulta: 30 de abril de 2018).

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, “¿qué hacemos?”, <https://www.gob.mx/profedet/que-hacemos> (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2017).

Rebelión. “Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica”. <http://www.rebelion.org/docs/163085.pdf> (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2017).

RESOLUCIÓN del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos general y profesionales vigentes a partir del 1o. de enero de 2018, publicada el 21 de diciembre de 2017 http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5508586&fecha=21/12/2017 (Fecha de consulta: 7 de febrero de 2018).

Senado de la República. Coordinación de Comunicación Social. “Senado reitera llamado al Ejecutivo para ratificar Convenio sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos”.

<http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/internacional/38751-senado-reitera-llamado-al-ejecutivo-para-ratificar-convenio-sobre-el-trabajo-decente-para-los-trabajadores-domesticos.html>

Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar. “¿Qué es el SINACTRAHO?” <https://www.sinactraho.org.mx/quienes-somos> (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2017).

Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar. “Bienvenidas.” <https://www.sinactraho.org.mx/bienvenidas> (Fecha de consulta: 26 de noviembre de 2017).

Fuentes Hemerográficas

Guerrero, Claudia. "Defenderá SCJN a empleadas domésticas", Reforma, 07 de noviembre de 2017.

<https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/articulo/default.aspx?id=1252034&md5=22d512e76890ea92a80ce066a0e349e7&ta=0dfdbac11765226904c16cb9ad1b2efe>
(Fecha de consulta: 22 de noviembre de 2017).

Madrazo, Julio. "¡15 años de CACEH!", El Financiero, 17 de septiembre de 2015. <http://www.elfinanciero.com.mx/opinion/julio-madrazo/15-anos-de-caceh> (Fecha de consulta: 9 de noviembre de 2017).

Organización Internacional del Trabajo, “Acerca de la OIT”, Página de la Organización Internacional del Trabajo <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>. (Fecha de consulta: 25 de septiembre de 2017).

Sánchez, Mary & Alejandro Toledo. "Cuartos de servicio", Nexos, 01 de abril de 2012.
<https://www.nexos.com.mx/?p=16698> (Fecha de consulta: 22 de noviembre de 2017).

Leyes consultadas y citadas

Código Penal Federal (1931) publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1931.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917) publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917.

Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, "Plan de Iguala", Centenario 1917 2017 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
<http://constitucion1917.gob.mx/work/models/Constitucion1917/Resource/263/1/images/Independencia18.pdf> (Fecha de consulta: 30 de septiembre de 2017).

Ley del Seguro Social (1995) publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995

Ley Federal del Trabajo (1970) publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970.

Tesis y jurisprudencias consultadas y citadas

D.A. 10/90 Tribunales Colegiados de Circuito. ARBITRAJE, NEGATIVA DEL PATRON A SOMETER SUS DIFERENCIAS AL. CASOS EN QUE NO ES OPERANTE. Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, t. V, Segunda Parte-1, enero-junio de 1990, p. 117. Disponible en: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fd8f8cfd&Apendice=1000000000000&Expresion=ARBITRAJE%2C%2520NEGATIVA%2520DEL%2520PATRON%2520A%2520SOMETER%2520SUS%2520DIFERENCIAS%2520AL.%2520CASOS%2520EN%2520QUE%2520NO%2520ES%2520OPERANTE.%2520&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=225446&Hit=1&IDs=225446&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

D.A. 1287/41. Cuarta Sala de la SCJN. DOMESTICOS, TRABAJO DE LOS. Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, t. LXVIII, junio de 1941, p. 1972. Disponible en:

https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=100000808080808&Apendice=1000000000000&Expresion=DOMESTICOS%2C%2520TRABAJO%2520DE%2520LOS&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=52&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=1&InstanciasSeleccionadas=4&ID=377563&Hit=39&IDs=369728,369888,370013,370062,370063,371005,371226,371341,806529,807378,373508,374038,374416,376240,376724,376722,376996,806785,377563,377564&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

D.A. 143/91 Tribunales Colegiados de Circuito. ROBO COMETIDO POR DEPENDIENTE O DOMESTICO, PARA QUE SE CONFIGURE EL DELITO DE, ES REQUISITO QUE NO SE LE HAYA TRANSMITIDO LA TENENCIA Y CUSTODIA DE LA COSA. Semanario judicial de la Federación, Octava Época, t. VIII, agosto de 1991, p. 218. Disponible en:

https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fd8fd8fcd&Apendice=1000000000000&Expresion=ROBO%2520COMETIDO%2520POR%2520DEPENDIENTE%2520O%2520DOMESTICO%2C%2520PARA%2520QUE%2520SE%2520CONFIGURE%2520EL%2520DELITO%2520DE%2C%2520ES%2520REQUISITO%2520QUE%2520NO%2520SE%2520LE%2520HAYA%2520TRANSMITIDO%2520LA%2520TENENCIA%2520Y%2520CUSTODIA%2520DE%2520LA%2520COSA&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=222170&Hit=1&IDs=222170&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

D.A. 2391/42. Cuarta Sala de la SCJN. DOMÉSTICOS. Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, t. LXXII, junio de 1942, p. 1972. Disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1000000000000800&Apendice=1000000000000&Expresion=DOM%25C3%2589STICOS&Dominio=>

Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=49&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=1&InstanciasSeleccionadas=4&ID=376724&Hit=32&IDs=371341,806529,807378,373223,373508,374038,374416,374656,351537,376181,376240,376724,376722,376996,806785,377563,377564,378274,378275,378562&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

D.A. 3411/54 Cuarta Sala de la SCJN. TRABAJADORES DOMÉSTICOS. Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, t. CXXIV, abril de 1955, p. 91. Disponible en: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1000000000000800&Apendice=1000000000000&Expresion=trabajadores%2520DOM%25C3%2589S%20TICOS&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=16&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=4&ID=803774&Hit=1&IDs=803774,367587,367624,367930,319027,368257,368389,368414,369728,369888,370062,371005,371226,373508,376240,377564&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

D.A. 466/86. Tribunales Colegiados de Circuito. DOMESTICOS. RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR FALTA DE PAGO DEL SALARIO MINIMO GENERAL. IMPROCEDENCIA DE LA ACCION. Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, v. 217-228, sexta parte, julio-diciembre de 1989, p. 259. Disponible en: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1000000010000000&Apendice=1000000000000&Expresion=DOMESTICOS.%2520RESCISION%2520DE%2520LA%2520RELACION%2520LABORAL%2520POR%2520FALTA%2520DE%2520PAGO%2520DEL%2520SALARIO%2520MINIMO%2520GENERAL.%2520IMPROCEDENCIA%2520DE%2520LA%2520ACCION&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=7&ID=246837&Hit=1&IDs=246837&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

- D.A. 7321/47. Cuarta Sala de la SCJN. DOMÉSTICOS, TRABAJADORES QUE NO TIENEN EL CARACTER DE. Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, t. LXXXII, enero de 1949, p. 565. Disponible en: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1000000000000800&Apendice=10000000000000&Expresion=DOM%25C3%2589STICOS%2C%2520TRABAJADORES%2520QUE%2520NO%2520TIENEN%2520EL%2520CARACTER%2520DE&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=4&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=4&ID=369888&Hit=1&IDs=369888,371005,371226,376240&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=&Referencia=&Tema=
- D.A. 7454/50. Sala Auxiliar de la SCJN. HABITACION, NATURALEZA DE LA. Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, t. CVIII, junio de 1951, p. 1978. Disponible en: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=100000404000404&Apendice=10000000000000&Expresion=HABITACION%2C%2520NATURALEZA%2520DE%2520LA&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=4&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=5&ID=386374&Hit=4&IDs=385128,385573,386031,386374&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=&Referencia=&Tema=
- R.A. 156/91 Tribunales Colegiados de Circuito. ABUSO DE CONFIANZA, PRESUPUESTO TECNICO DEL. Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, t. IX, febrero de 1992, p. 117. Disponible en: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=100000100000000&Apendice=10000000000000&Expresion=ABUSO%2520DE%2520CONFIANZA%2C%2520PRESUPUESTO%2520TECNICO%2520DEL&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=5&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=7&ID=220409&Hit=3&IDs=213956,215205,220409,223617,227836&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=&Referencia=&Tema=
- R.A. 698/96 Tribunales Colegiados de Circuito. ABUSO DE CONFIANZA. DOMÉSTICOS Y DEPENDIENTES. Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, t. III. Penal

Segunda Parte - TCC, julio de 1989, p. 587. Disponible en: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=10001000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=ABUSO%2520DE%2520CONFIANZA.%2520DOM%25C3%2589STICOS%2520Y%2520DEPENDIENTES&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=7&ID=199183&Hit=1&IDs=199183&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

Tesis: 2a. LXXIII/2014, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. I, julio de 2014, p. 418. Disponible en: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fdfdf8fcfd&Apendice=1000000000000&Expresion=2a.%2520LXXIII%2F2014&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=2007005&Hit=1&IDs=2007005&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

Tesis: 2a. /J. 3/2011, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. IV, enero de 2012, p. 3745. Disponible en: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fdfdf8fcfd&Apendice=1000000000000&Expresion=2a.%2520%2FJ.%25203%2F2011&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=7&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=2015088&Hit=1&IDs=2015088,2007279,2006320,2005829,2005174,2000172,162717&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

Tesis: 2a. /J.1/2002, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XV, enero de 2002, p. 71. Disponible en: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fdfdf8fcfd&Apendice=1000000000000&Expresion=2a.%2FJ.%25201%2F2002&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=2&Epp=20&Desde=

-100&Hasta=-

100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=187962&Hit=2&IDs=185648,187962&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

Tesis: I.13o.T.125 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXII, julio de 2005, p. 1559. Disponible en: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fd8f8fcfd&Apendice=1000000000000&Expresion=I.13o.T.125%2520L&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=2&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-

100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=177759&Hit=2&IDs=2009441,177759&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

Tesis: I.6o.T.407 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXX, agosto de 2009, p. 1737. Disponible en: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fd8f8fcfd&Apendice=1000000000000&Expresion=I.6o.T.407%2520L&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=2&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-

100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=166537&Hit=1&IDs=166537,208612&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

Tesis: XIX.1o.P.T.5 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXIV, noviembre de 2006, p. 1094. Disponible en: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fd8f8fcfd&Apendice=1000000000000&Expresion=XIX.1o.P.T.5%2520L&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-

100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=173872&Hit=1&IDs=173872&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

Anexo Único.

ÉPOCA	MOTIVO	EXPEDIENTE, MATERIA Y ÓRGANO	TÍTULO	COMENTARIOS
10°	Identificación	R.A. 487/2013 Laboral Segunda Sala SCJN	TRABAJADORES DEL CAMPO, A DOMICILIO O DOMÉSTICOS, O MINEROS. AUN CUANDO LOS ARTÍCULOS 279, 279-BIS, 279-TER, 280, 311, 333, 336, 343-A, 343-B, 343-C, 343-D Y 343-E DE LA LFT SON DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, ES NECESARIO QUE EL QUEJOSO DEMUESTRE QUE SE ENCUENTRA EN LA SITUACIÓN JURÍDICA ESPECÍFICA, YA COMO TRABAJADOR O COMO PATRÓN, PARA IMPUGNARLOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE AMPARO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).	Debe acreditar que labora como trabajador doméstico, no basta con que la LFT sea autoaplicativa
	Jornada	C.T. 250/2011 Laboral Segunda Sala SCJN	TRABAJADORES DOMÉSTICOS DENOMINADOS "DE ENTRADA POR SALIDA". PROCEDENCIA DEL PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO.	Las Juntas de Conciliación y Arbitraje determinarán, en el caso de los trabajadores de entrada por salida" cuándo se ha incurrido en jornadas extra que hagan procedente el pago de tiempo extraordinario.
9°	Jornada	D.A. 71/2011 Laboral Tribunales Colegiados de Círculo (TCC)	TRABAJADORES DOMÉSTICOS. RIGE PARA ELLOS LA JORNADA MÁXIMA DE OCHO HORAS	Los artículos 58, 63 y 64 no resultan aplicables al trabajo doméstico por la naturaleza del trabajo y porque puede haber modalidad de planta o que, ante la lejanía de su hogar, coma en la casa en la que presta sus servicios, sin que esto implica que se encuentra a su disposición, art 63 (media hora de descanso por lo menos), art 64 (tiempo computado como de trabajo si no sale durante las jornadas de reposo o comida)

Salario	D.A. 160/2009 Laboral TCC	TRABAJADORES DOMÉSTICOS. NO EXISTE OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE INSCRIBIRLOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL NI AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.	La inscripción al régimen del seguro social y al seguro de ahorro para el retiro es voluntaria y de conformidad con lo pactado por las partes
Terminación	D.A. 211/2006 Laboral TCC	TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR MUERTE DEL PATRÓN. PARA QUE LA JUNTA DETERMINE O NO SU PROCEDENCIA DEBE CONSIDERAR LA NATURALEZA Y CLASE DE LAS LABORES DESARROLLADAS POR EL TRABAJADOR.	Debido a las particularidades del trabajo doméstico, ante la muerte del patrono y ante la prueba en juicio de la prestación de servicios directa a éste, se da por terminada la relación laboral.
Terminación	C.T. 44/2001-SS Laboral Segunda Sala SCJN	LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS PUEDE PLANTEARSE AL CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DEBE PRONUNCIARSE AL RESPECTO, E INCLUSIVE FIJAR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES SI TIENE LOS ELEMENTOS PARA ELLO.	Ante la acción de cumplimiento de un trabajador doméstico despedido, el patrón puede negarse a la reinstalación por la naturaleza del vínculo; sin embargo, sólo brinda una alternativa a la obligación principal, pues debe analizarse si el despido fue o no injustificado, así como el pago de la indemnizaciones correspondientes.
Delito	R.A. 698/96 Penal TCC	ABUSO DE CONFIANZA. DOMESTICOS Y DEPENDIENTES.	No se actualiza el abuso de confianza pues la posesión de bienes relacionados con la relación laboral por parte de un trabajador doméstico pues se actualiza en una posesión precaria.
Jornada	D.A. 5753/2005 Laboral TCC	TRABAJADORES DOMÉSTICOS. CUANDO RECLAMAN EL PAGO DE LA PRIMA DOMINICAL Y EL PATRÓN LO NIEGA A ELLOS LES CORRESPONDE PROBAR QUE LABORARON EN DOMINGO.	La jornada no establece límites al horario para encuadrarlo en un máximo legal semanal por la vinculación de convivencia familiar, por lo que en caso de que solicite el pago de la prima dominical y este le sea negado, le corresponde a él el probar que sí laboró en Domingo, pues no basta con que se encontrara en el hogar.

Contrato	D.A: 5753/2005 Laboral TCC	TRABAJADORES DOMÉSTICOS. ELEMENTOS QUE DEBEN TOMARSE EN CUENTA PARA CONSIDERAR DE BUENA FE EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.	Cuando el patrón niega el despido y ofrece nuevamente el empleo, hay criterios para determinar que es de buena fe: -labores relacionadas con el aseo o cuidado y no generan ingresos económicos al patrón -horario: es atípico, pero debe ser suficiente para el descanso y el tiempo de comida. -salario: pago en efectivo y el otro 50% alimentos y habitación, salvo lo expresamente pactado
Salario	D.A. 757/2009 Laboral TCC	TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA HOTELERA, RESTAURANTERA Y ANÁLOGOS. LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE ANALIZAR LOS ALIMENTOS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 348 DE LA LFT EN LA CALIFICACIÓN DE LA OFERTA DE TRABAJO NO ES VIOLATORIA DE GARANTÍAS, PUES ÉSTOS NO FORMAN PARTE INTEGRANTE DE SU SALARIO.	En la retribución al trabajador doméstico estarán incluidos los alimentos y la habitación, lo cual corresponderá al 50% del salario.
Procedimental	R.A. 172/2006 Laboral TCC	INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. EL ESCRITO MEDIANTE EL CUAL EL PATRÓN PRETENDE DESISTIRSE DE AQUÉLLA DEBE TRAMITARSE INCIDENTALMENTE Y DARSE A CONOCER AL TRABAJADOR ANTES DE QUE LA JUNTA SE PRONUNCIE AL RESPECTO.	La insumisión al arbitraje se tramita vía incidental. En el caso de tratarse de domésticos, el patrón no está obligado a reinstalarlo y cesa el arbitraje; en el caso de otro tipo de trabajadores, el patrón deberá presentar el desistimiento a la insumisión de manera escrita, a fin de que el trabajador tenga la posibilidad de controvertir el desistimiento a la insumisión.
Delito	R.A. 698/96 Penal TCC	ABUSO DE CONFIANZA. DOMÉSTICOS Y DEPENDIENTES.	Los domésticos tienen posesión precaria de sus útiles de trabajo porque se debe al contrato laboral, por lo que no se actualiza el abuso de confianza

8°	Delito	D.A. 143/91 Penal TCC	ROBO COMETIDO POR DEPENDIENTE O DOMESTICO, PARA QUE SE CONFIGURE EL DELITO DE, ES REQUISITO QUE NO SE LE HAYA TRANSMITIDO LA TENENCIA Y CUSTODIA DE LA COSA.	Se actualiza el delito de abuso de confianza cuando se le transmitió la tenencia de bienes al trabajador doméstico, pero éste los usa en su provecho.
	Terminación	D.A. 10/90 Laboral	ARBITRAJE, NEGATIVA DEL PATRON A SOMETER SUS DIFERENCIAS AL. CASOS EN QUE NO ES OPERANTE.	El patrón puede negarse al arbitraje, una vez que ha sido determinado por la Junta que se trata de un trabajador doméstico, debido a que la relación implica contacto directo y permanente con el patrón.
	Salario	D.A. 5016/89 Laboral TCC	TRABAJADORES DOMESTICOS. SALARIOS DEVENGADOS Y NO CUBIERTOS, PACTO DE LOS.	Respecto de los salarios devengados, estos sólo pueden incluir el numerario equivalente al50%, pues la habitación y los alimentos fueron saldados con el disfrute de los mismos en su momento.
	Procedimental	D.A. 3803/91 Civil TCC	ARRENDAMIENTO. NOTIFICACIÓN DE TERMINACIÓN EFECTUADA AL INQUILINO, POR CONDUCTO DEL PORTERO DEL EDIFICIO. CARECE DE EFICACIA JURÍDICA.-	Resulta adverso el criterio de considerar legal la notificación al portero, toda vez que no es empleado del arrendatario, como lo es el doméstico, sino del arrendador.
	Delito	D.A. 3/93 Penal TCC	ABUSO DE CONFIANZA. DOMESTICOS Y DEPENDIENTES.	Los domésticos tienen posesión precaria de las cosas muebles cuando están en su esfera material como consecuencia de su labor, distinto al ámbito de la cosa en si, por lo que no podría actualizarse el abuso de confianza

	Delito	R.A. 156/91 Penal TCC	ABUSO DE CONFIANZA, PRESUPUESTO TECNICO DEL.	La posesión detentada por el doméstico es precaria porque no recae sobre el objeto en sí mismo, por lo que el abuso y la disminución patrimonial que le puede generar al patrón no actualiza el abuso de confianza.
	Delito	D.A. 681/87 Penal TCC	ROBO CALIFICADO. (DOMESTICO O DEPENDIENTE).	Ante la posesión, cuya finalidad no es laboral, de los bienes materiales del patrón, se actualiza el robo calificado y se caracteriza al doméstico como "el individuo que por un salario, por la sola comida u otro estipendio o servicio gajes o emolumentos, sirva a otro, aun cuando no viva en la casa de éste"
7°	Salario	D.A. 466/86 Laboral TCC	DOMESTICOS. RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR FALTA DE PAGO DEL SALARIO MINIMO GENERAL. IMPROCEDENCIA DE LA ACCION	Los trabajadores domésticos no tienen derecho a percibir el salario mínimo general, por lo que el salario mínimo profesional que deban recibir será establecido por las comisiones regionales. Además de que la retribución comprende tanto el numerario como los alimentos y la habitación.
	Delito	D.A. 2590/71 Penal Primera Sala SCJN	ROBO Y ABUSO DE CONFIANZA, DISTINCION ENTRE.	El trabajador doméstico tiene los bienes que utiliza para sus labores como poseedor derivado.
	Delito	D.A. 90/72 Penal TCC	ROBO Y ABUSO DE CONFIANZA, DISTINCIÓN ENTRE.	El robo calificado cometido por doméstico es considerado como tal debido a la especial tenencia que tiene sobre el bien y la confianza recibida por parte de su patrón

6°	Delito	D.A. 4906/67 Penal Primera Sala SCJN	ROBO Y NO ABUSO DE CONFIANZA, DELITO DE.	El trabajador doméstico tiene los bienes que utiliza para sus labores como poseedor derivado.
	Responsabilidad	D.A. 744/58 Penal Primera Sala SCJN	RESPONSABILIDAD CIVIL PROVENIENTE DE DELITO.	El patrón responde de manera civil con el pago de la reparación de daños. Asimismo, es necesario analizar que el hecho tuviera como causa la conducta ilícita del empleado
	Salario	D.A. 7130/62 Laboral Cuarta Sala	DOMESTICOS. NO LO SON LOS MOZOS DE HOTEL. SALARIOS.	La retribución respecto de los alimentos no resulta aplicable a mozos de hotel, pues no está permitido y tendrían que pactar la compensación de alimentos en caso de eventualidades.
	Salario	D.A: 4181/58 Laboral Cuarta Sala	TRABAJADORES, SALARIOS DE LOS DOMESTICOS.	La retribución al doméstico puede comprender, además del numerario, la habitación.
	Identificación	D.A. 4606/60 Laboral Cuarta Sala	CHOFERES, NO SE EQUIPARAN A DOMESTICOS.	A pesar de que el auto se considere como una prolongación del domicilio, esto no constituye al chofer como doméstico al no llevar a cabo las labores características de este tipo de empleados.
	Contrato	D.A. 389/57 Laboral Cuarta Sala	CONTRATO DE TRABAJO ENTRE FAMILIARES.	Puede darse la relación laboral por trabajo doméstico entre familiares, pero debe existir dicho contrato

	Contrato	D.A. 3411/54 Laboral Cuarta Sala	TRABAJADORES DOMESTICOS.	El hecho de que las labores del doméstico sean aprovechadas por personas distintas al patrón que habitan en el hogar, no implica que haya o se requieran diversos contratos de trabajo.
	Delito	D.A. 8660/61 Penal Primera Sala SCJN	ROBO DE DOMESTICO.	Procede la calificativa de robo de doméstico cuando con la calidad de mozo se apodera de diversas cosas
	Delito	Penal Primera Sala SCJN	ROBO DE DOMESTICO.	Es incorrecto aumentar el calificativo de robo doméstico si no desempeña tareas en ese hogar ni les prestaba servicios a los integrantes del hogar.
5°	Delito	D.A. 4026/56 Penal Primera Sala SCJN	ROBO CALIFICADO Y ABUSO DE CONFIANZA, DISTINCION.	Si el acto delictivo es premeditado e implica hacer uso de medio o materiales que no son propios de su labor, el empleado comete robo calificado.
	Responsabilidad	D.A. 4131/50 Laboral Cuarta Sala	REPARACION DEL DAÑO EXIGIBLE A TERCERO (LEGISLACION DE QUERETARO).	Para exigir responsabilidad del daño al patrón, debe comprobarse el nexo contractual de trabajo con el doméstico.
	Procedimental	D.A: 8926/48 Laboral Cuarta Sala	ESTATUTO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	El artículo 123 constitucional faculta al Congreso para expedir leyes respecto del trabajo doméstico
	Terminación	D.A: 629/53 Laboral Cuarta Sala	DOMESTICOS, FALTA DE PROBIDAD DE LOS	El doméstico incurre en falta de probidad al abrir la puerta y salir sin autorización en la noche y es motivo de rescisión de contrato.

Salario	D.A. 6717/48 Laboral Cuarta Sala	DOMESTICOS, SALARIOS DE LOS.	La base para liquidar a los trabajadores domésticos no es el salario mínimo, pues este se fija para satisfacer necesidades alimenticias y de habitación, las cuales ya están cubiertas para los domésticos. En todo caso, se investigará el sueldo acostumbrado a los domésticos de la región
Responsabilidad	D.A. 4131/50 Penal Primera Sala SCJN	REPARACION DEL DAÑO EXIGIBLE A TERCERO (LEGISLACION DE QUERETARO).	Para acreditar la responsabilidad del daño por parte de un tercero debe comprobarse nexo contractual del tercero (patrón) con el que causó el daño (doméstico)
Identificación	D.A. 6498/51 Laboral Cuarta Sala	DOMESTICOS, RETRIBUCION A LOS (NIÑERAS).	El trabajo doméstico comprende el cuidado de niños pues se lleva a cabo para la asistencia de la familia en su domicilio, auxiliando a la ama de casa
Contrato	D.A. 7308/50 Laboral Cuarta Sala	CONTRATOS DE TRABAJO, NOVACION DE LOS.	Si no demuestran los patrones la novación del contrato ni la temporalidad del mismo, debe tenerse por cierto que el trabajador lo fue siempre y no doméstico.
Salario	D.A. 953/49 Laboral Cuarta Sala	DOMESTICOS DE CASAS PARTICULARES, NO DEBE PAGARSELES SALARIO DOBLE EN EL SEPTIMO Y LOS DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.	Para el caso del servicio doméstico, sólo pueden exigirse las prestaciones establecidas en su capítulo especial y no las generales de la LFT
Identificación	R.A. 7321/47 Laboral Cuarta Sala	DOMESTICOS, TRABAJADORES QUE NO TIENEN EL CARACTER DE.	El aseo de corredores y escaleras de un edificio de productos, al no ser en un lugar de residencia, no están comprendidos como trabajo doméstico.

Contrato	D.A. 5740/47 Laboral Cuarta Sala	DOMESTICOS, NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS.	Al no realizar una jornada continua de trabajo y tener descansos largos, los sirvientes no son acreedores del salario mínimo, pero reciben prestaciones como alimentos, habitación, pago de un mes en enfermedad y gastos de sepelio
Contrato	D.A. 2959/45 Laboral Cuarta Sala	TRABAJO, COMPROBACION DEL, CONTRATO DE.	Al aceptar el demandado que el trabajador le estaba prestando servicios domésticos ocasionales, no implica la aceptación tácita del trabajo de campo alegado, por lo que de cualquier manera se requiere que pruebe el trabajador la relación contractual
Identificación	D.A. 7094/43 Laboral Cuarta Sala	DOMESTICOS, CUALES SON LAS LABORES QUE DEBEN EJECUTAR.	Las labores de un doméstico deben dedicarse de manera exclusiva a la atención del hogar o la familia.
Salario	R.A 1922/42 Laboral Cuarta Sala	SALARIO, NATURALEZA JURIDICA DEL	Por enfermedad, se pagará hasta un mes de salario al trabajador y el 75% en caso de incapacidad temporal por riesgo profesional por el tiempo que dure la misma
Salario	D.A. 8415/42 Laboral Cuarta Sala	ALIMENTOS A LOS TRABAJADORES POR VIRTUD DEL CONTRATO DE TRABAJO.	Al incluirse los alimentos en la relación contractual, los trabajadores domésticos pueden tomar sus alimentos en casa de su patrón
Salario	D.A. 1782/42 Laboral Cuarta Sala	SALARIO, NATURALEZA JURIDICA DEL.	Por enfermedad, se pagará hasta un mes de salario al trabajador y el 75% en caso de incapacidad temporal por riesgo profesional por el tiempo que dure la misma

Identificación	DA. 2391/42 Laboral Cuarta Sala	DOMESTICOS.	El doméstico es aquel que presta labores de aseo, asistencia y demás relativas al servicio interior de una casa de manera habitual, aunque si no se cumple este elemento sigue siendo considerado doméstico salvo que los servicios se lleven a cabo en negociaciones con fines lucrativos
Salario	D.A. 2391/42 Laboral Cuarta Sala	DOMESTICOS, SALARIOS DE LOS.	En caso de despido injustificado, la base para la indemnización es el salario determinado en el contrato pues puede ser menor al mínimo, lo relativo a la habitación no forma parte de la base puesto que es un medio para realizar el trabajo y el pago de días de descanso semanal obligatorio no resulta aplicable a los domésticos
Salario	D.A. 9050/41 Laboral Cuarta Sala	DOMESTICOS, SALARIO DE LOS, COMO BASE PARA LA INDEMNIZACION.	En caso de daño por riesgo profesional, la indemnización se fija con el salario pactado más el 50% equivalente a los alimentos y la habitación, y no con el salario mínimo
Identificación	D.A. 1287/41 Laboral Cuarta Sala	DOMESTICOS, TRABAJO DE LOS.	El doméstico es aquel, de uno u otro sexo, que realiza labores de aseo, asistencia y demás al interior de una casa, salvo que en esos lugares se persigan fines de lucro, pues deberá considerarse como obrero calificado.
Identificación	D.A. 1290/41 Laboral Cuarta Sala	DOMESTICOS, TRABAJO DE LOS	El hecho de que la Junta condene al patrón el pago del séptimo después laboró en días de descanso, no implica que se desconozca que se trata de un doméstico o que varé su situación jurídica

Salario	D.A. 6523/39 Laboral Cuarta Sala	SALARIO DOMESTICO.	A pesar de que se haya estipulado el salario en un contrato colectivo, si el total (numerario, alimentos y habitación) es menor al salario mínimo fijado en el Municipio, la Junta condenará al pago de la diferencia (art. 131 LFT)
Salario	D.A. 6588/39 Laboral Cuarta Sala	DOMESTICOS, SALARIOS DE LOS.	El laudo para regulación del salario debe considerar la parte final del artículo 427 en relación con el 129 de la LFT para no resultar violatorio de garantías
Salario	D.A. 6208/38 Laboral Cuarta Sala	SALARIOS, BASE PARA FIJARLOS.	Si un trabajador manifiesta que devengaba cierta cantidad en numerario, casa y habitación, pero la Junta no estima que es un trabajador doméstico y no aplica el artículo 131 de la LFT, no resulta violatorio de garantías si la cantidad determinada en el laudo es mayor a la que obtenía
Jornada	R.A. 7495/38 Laboral Cuarta Sala	PATRONOS, SANCIONES A LOS.	El artículo 677 de la LFT, establece que se aplicará una multa de 20 a 100 pesos, al patrono que obligue a sus trabajadores a prolongar las jornadas por más tiempo del que autoriza la ley, [...] de tal manera que, al excluir el Juez de Distrito a un trabajador, por tener carácter de doméstico, no hizo sino reconocer que el único caso en que el patrono se colocó dentro de la disposición[...], fue con relación a otro trabajador y el sostenerlo así, no puede causarse al patrono agravio alguno.
Salario	D.A. 5166/37 Laboral Cuarta Sala	DOMESTICOS, SALARIO DE LOS	Si en conjunto el salario en numerario, casa y habitación es equivalente al mínimo establecido en la Región, el trabajador no tiene derecho a percibir diferencias de salario

Salario	D.A. 558/37 Laboral Cuarta Sala	DOMESTICOS, SALARIOS DE LOS	A los trabajadores domésticos no les resultan aplicables las disposiciones de salario y horas de jornada legal del trabajo en general. Además, el salario puede considerarse remunerador para el tipo de trabajo y ante la libertad para asignar un monto.
Jornada	R.A. 6429/35 Laboral Cuarta Sala	TRABAJADORES, PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS A LOS.	Si la junta determinó que no se trata de labores realizadas por trabajo doméstico, es procedente el pago de las horas extraordinarias reclamadas
Delito	D.A. 6580/33 Penal Primera Sala SCJN	ROBO DE DEPENDIENTE O DOMESTICO, DELITO DE (LEGISLACION DEL ESTADO DE CHIHUAHUA).	La fracción I del artículo 385 del Código Penal de Chihuahua contempla una pena especial ante el robo cometido por un doméstico, aplicable ante la declaración de que el ofendido es el patrón y que le daba habitación.
Salario	R.A. 4478/33 Laboral Segunda Sala SCJN	SALARIO.	El pago en habitación y alimentos es complementario al pagado en numerario.
Salario	R.A. 1681/33 Laboral Segunda Sala SCJN	PORTEROS.	El salario más la habitación y los alimentos tienen que ser equivalente al salario mínimo definido por la ley.
Salario	R.A. 1490/33 Laboral Segunda Sala SCJN	SALARIOS POR HORAS EXTRAS A LOS DOMESTICOS.	Los domésticos deben probar el trabajo de horas extras y los domingos, no procede pago de salario por horas extras
Salario	D.A. 7454/50 Civil Auxiliar	HABITACION, NATURALEZA DE LA.	La habitación dada al trabajador doméstico debe tener muebles y ropa indispensables para su desempeño, no un lugar dado para su cuidado.

Delito	D.A. 3307/47 Penal Primera Sala SCJN	ROBO DE DOMESTICO (LEGISLACION DE VERACRUZ).	No se considera doméstico si no es su principal actividad, a pesar de compensarlo con habitación, pues era de carácter esporádico, por lo que no es robo de doméstico
Identificación	D.A. 6963/44 Laboral Primera Sala SCJN	CHOFERES, SU CALIDAD DE DOMESTICOS.	El chofer que sirve exclusivamente a particular se considera doméstico, por lo que en caso de que cometa robo, se considera de doméstico
Delito	D.A. 2278/29 Penal Primera Sala SCJN	ROBO DE DOMESTICO.	El robo de doméstico se caracteriza por la violación de la confianza depositada y no únicamente al cometerse en un lugar cerrado, por lo que resulta aplicable el artículo 384 del Código Penal al comprobarse que el delincuente trabajaba al servicio del robado
Procedimental	R.A. 303/27 Laboral Pleno SCJN	JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.	Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer las reclamaciones de los trabajadores domésticos

Nota: los precedentes con sombra constituyen jurisprudencia, mientras que el resto son tesis aisladas.

Fuente: elaborada con base en las tesis aisladas y jurisprudencias obtenidas del IUS de la SCJN que tienen relación directa con el trabajo doméstico remunerado, a partir de la quinta época.