

El trabajo doméstico. Análisis crítico

*Octavio Fabián Lóyzaga de la Cueva**
*Verónica Alejandra Curiel Sandoval***

El presente artículo tiene como objetivo principal hacer un análisis interdisciplinario de las actividades desempeñadas por los empleados domésticos. La investigación abarca la evolución histórica por la que atravesó la regulación jurídica aplicable al trabajo doméstico; asimismo, se examinan las condiciones laborales deficientes y los problemas reales a los que día a día se enfrentan los trabajadores que prestan sus servicios bajo esta forma o denominación.

The principal aim of this article is to do an interdisciplinary analysis of the activities performed by domestic workers. The research covers the historical evolution that legal rules, applicable to domestic work, went through; furthermore the poor working conditions and the real problems that everyday workers who serve in this form or denomination faced, are analyzed.

SUMARIO: Introducción / I. Acerca de la evolución histórica del trabajo doméstico / II. La regulación jurídica actual del trabajo doméstico en México / III. Condiciones laborales reales de los trabajadores domésticos / IV. Conclusiones / Fuentes de consulta

* Dr. en Derecho, Doctor en Ciencia Política, Profesor Investigador del Departamento de Derecho, UAM-A. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, SNI.

** Lic. en Derecho y Profesora Investigadora del Departamento de Derecho, UAM-A.

Introducción

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

Durante varios siglos el servicio doméstico ha sido considerado poco importante, lo anterior debido a que generalmente es comparado con el trabajo de carácter económico, en consecuencia, a este último siempre lo considerarán como aquel que directamente genera ganancias y plusvalía, mientras que al trabajo doméstico no se le dará el reconocimiento que merece; es, en este sentido, que las actividades del hogar se han desarrollado bajo un entorno de discriminación, mismo en el que durante varias décadas han sido vinculadas las mujeres, ya que ellas eran quienes fundamentalmente las llevaban a cabo.

El desarrollo cotidiano de la vida de la sociedad dentro de un modo de producción capitalista, es la razón fundamental por la cual los patrones diariamente le arrancan a la fuerza de trabajo la mayor plusvalía posible. En este contexto, no debe considerarse que el trabajo doméstico queda exento de tal situación, pues el hecho de que en un número importante de hogares exista un miembro de la familia que se dedique a realizar las labores domésticas, trae como consecuencia que se desarrolle un trabajo no remunerado, por lo cual esta actividad favorece, tanto a la conservación o permanencia como a la reproducción del sistema capitalista y de la fuerza de trabajo, comprendiendo que esta última es la mercancía o la fuente principal de riqueza; por lo anterior, podemos afirmar que el trabajo doméstico, directamente no genera plusvalía pero indirectamente si lo hace. Al respecto Marx afirma lo siguiente:

El poseedor de la fuerza de trabajo y el poseedor del dinero se enfrentan en el mercado y contratan de igual a igual como *poseedores de mercancías*, sin más distinción y diferencia que la de que uno es comprador y el otro vendedor [...] Es necesario que el dueño de la fuerza de trabajo [...] la venda por [...] Es necesario que [...] se comporte constantemente (respecto a su fuerza de trabajo) [...] como [...] algo que le pertenece y que es, por tanto, su mercancía, y el único camino para conseguirlo (y obtener una retribución) es que sólo la ponga a disposición del comprador y sólo la ceda a éste para su consumo [...]¹

¹ Carlos Marx, *El Capital*, tomo I, FCE, México, 2012, p. 121. Lo que está entre paréntesis es nuestro.

La fuerza de trabajo es una mercancía que se compra y se vende como cualquier otra, el poseedor (trabajador) vende su valor de uso (que es lo que se puede vender) al capitalista que es quien paga por ella; es aquí en donde se realiza la compra-venta de la fuerza de trabajo.

Marx considera al trabajo productivo e improductivo por su comportamiento en el capitalismo, en donde los poseedores del capital (capitalista) restan importancia al trabajo improductivo; ello derivado de que se considera como trabajo productivo únicamente a aquel trabajo que se convierte directamente en capital, es decir, que genera plusvalía; por otra parte, el trabajo improductivo, como es el caso del trabajo doméstico, se considera que es útil, y por tanto, que también tiene un valor de uso, pero únicamente para quien directamente lo va a consumir. En este sentido:

La fuerza de trabajo del obrero productivo es una mercancía para éste. Lo mismo ocurre con la del trabajador improductivo. Pero el primero produce mercancías para el comprador de su fuerza de trabajo. El segundo le produce un simple valor de uso, no una mercancía [...]²

En consecuencia, se puede afirmar que todos los trabajadores son productivos o improductivos, venden su fuerza de trabajo como una mercancía, a cambio siempre recibirán un salario, en el caso del capitalista, éste pagará al trabajador por su fuerza de trabajo, beneficiándose de la plusvalía que genera el asalariado una vez que se ha incorporado a la mercancía el equivalente a la remuneración que recibe y con la que reproduce su fuerza de trabajo; el problema es que, en diversas ocasiones, no se valora suficientemente a quienes son trabajadores improductivos (como es el caso del trabajador doméstico) en virtud de que no se encuentran imbricados dentro del proceso productivo en el que se producen mercancías, aunque en muchas ocasiones su trabajo resulta indispensable para que otros puedan disponer de tiempo para dedicarse a los trabajos productivos.

[...] el trabajo productivo es el que crea *mercancías*, y el *trabajo improductivo* el que produce servicios personales. El primero se representa en una cosa vendible; el segundo debe consumirse [...] El primero abarca [...] toda la riqueza material e intelectual [...] que existe en forma de cosas; el segundo abarca todos los trabajos que satisfacen una necesidad [...]³

Aunque la fuerza de trabajo es una mercancía, cabe mencionar que “no es una mercancía ordinaria. No hay capitalista que pueda dedicarse a producir fuerza de trabajo [...]”⁴ y la diferencia que tiene con las demás es que sólo ella posee la capacidad de

² Carlos Marx, *Teorías sobre la plusvalía*, Editorial Cartago, Argentina, 1974, p. 135.

³ *Ibid.*, p. 146.

⁴ Paul M. Sweezy, *Teoría del desarrollo capitalista*, FCE, México, 1979, p. 96. En consecuencia, podemos afirmar que “[...] en realidad, no hay ninguna ‘industria de fuerza de trabajo’ [...] Sólo en una sociedad esclavista, como en el sur de Norteamérica antes de la Guerra Civil, donde se practicaba la cría de esclavos para obtener ganancias, se puede hablar propiamente de una industria de fuerza de trabajo”.

En este contexto, el trabajador doméstico no produce mercancías, pero sí desempeña una gran cantidad de servicios y actividades indispensables para satisfacer las necesidades particulares de la familia o personas que lo contratan.

reproducirse, ya que su naturaleza es diferente. Para la reproducción de esta mercancía (fuerza de trabajo) se requiere de la satisfacción de ciertas necesidades en específico, entre ellas podemos mencionar a: los alimentos, la vivienda, vestimenta e incluso la convivencia familiar, etcétera. En este contexto, el trabajador doméstico no produce mercancías, pero sí desempeña una gran cantidad de servicios y actividades indispensables para satisfacer las necesidades particulares de la familia o

personas que lo contratan (como se comentó); en conclusión, genera las condiciones apropiadas para que diversos trabajadores puedan acudir diariamente a desempeñar sus labores.

Como lo mencionamos, la realización del trabajo doméstico permite que otras personas dispongan de tiempo para dedicarse a diversas actividades; en consecuencia, en este supuesto afirmamos que un trabajador doméstico realiza un trabajo que en cierto sentido también es productivo, sólo que posee características especiales, por ello cabe señalar que:

[...] el Trabajo Doméstico no produce bienes y servicios para el mercado, ni objetos de intercambio, si no (***sic***) que produce bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la fuerza de trabajo y de la Familia o Unidad Doméstica del trabajador.

El Trabajo Doméstico en el capitalismo tiene dos características principales: A) Se ejecuta en un ámbito considerado como privado (el hogar o la familia), muy distinto a los espacios típicos de producción de mercancías como son fábricas, talleres, etc.; B) (**en muchos casos**) es una actividad no remunerada, lo cual implica que el sujeto encargado de ese trabajo lo realice para su “propio beneficio” y el de su Unidad Doméstica o Familia, sin recibir ningún pago (**en este caso se trata de un trabajo no asalariado**).

[...] la organización doméstica es parte del complejo proceso de producción y reproducción de la fuerza de trabajo, complejidad que es producto del ambiente en donde ésta se desarrolla.⁵

Por tradición, el trabajo doméstico es realizado por mujeres, aunque actualmente ya no se trata de actividades exclusivas de este género, pues hoy en día también encontramos a personas del sexo masculino llevándolas a cabo; así que en el de-

⁵ Fernando Jorge Mortera Gutiérrez, *El papel del trabajo doméstico en la reproducción de la fuerza de trabajo en sectores urbano populares de bajos ingresos de la zona metropolitana de la Ciudad de México: una propuesta de investigación*, Tesis de Maestría en Ciencias Sociales, FLACSO, Sede México, México, 1991, pp. 53-55. Las negritas son nuestras.

sarrollo del presente artículo no se hará distinción sexual alguna. Por otra parte, cabe mencionar que coincidimos con otros investigadores en que existen dos tipos de trabajo doméstico: remunerado y no remunerado; sin embargo, nos enfocaremos al estudio y análisis del trabajo doméstico remunerado, esto lo hacemos para poder examinar la situación laboral real en la cual se genera su vínculo obrero-patronal.

El trabajo doméstico no remunerado es aquel por el cual no se otorga un salario, ya que su desempeño va enfocado al beneficio propio de la familia a la que pertenece la persona que desempeña las actividades correspondientes, en consecuencia podemos afirmar que en este tipo de actividad no existe una relación laboral, por lo que tampoco podemos encontrar a un patrón o a un trabajador.

El o los integrantes de la familia que se encargan del desempeño de estas labores invierten una cantidad de tiempo considerable para su realización; en consecuencia, regularmente descuidan sus actividades personales. No obstante, por lo común, el resto de los familiares ven estas tareas como la obligación personal de quien las realiza, razón por la que no reconocen los esfuerzos y dedicación que conlleva el hecho de mantener en condiciones apropiadas el hogar, convirtiéndose en una actividad con resultados invisibles en apariencia.

Un problema grave al cual se enfrentan miles de personas que realizan este tipo de trabajo es que se encuentran realizando actividades remuneradas, es decir, son trabajadores que cumplen con una jornada laboral, pero al salir del trabajo, deben llegar a su hogar a desempeñar las actividades domésticas correspondientes, pues nadie más las hace por ellos; incluso, en algunas familias la solución que se ha encontrado para esta problemática es disponer de los menores (que estén estudiando solamente) para que las realicen, lo anterior con la finalidad de que quienes trabajan puedan llegar a su domicilio a descansar.

Se le conoce como ***trabajo doméstico remunerado*** a todas aquellas actividades en las cuales, la persona que las realiza recibe un pago o salario a cambio, dando origen a una relación laboral⁶ en la cual podremos encontrar a un patrón y a un trabajador doméstico.

La clasificación que hemos encontrado para la contratación de los trabajadores domésticos remunerados es la siguiente:⁷

- ***Trabajadores domésticos permanentes, de base o de planta.*** Se trata de aquellas personas que viven en el domicilio en el cual prestan sus servicios, esta es la razón por la cual al momento en el que terminan sus servicios no se pueden retirar. Frecuentemente esta clase de trabajadores al aceptar el empleo, indi-

⁶ Para hacer esta afirmación, con base en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, no importará el acto que le dé origen, ni la forma o la denominación del contrato en su caso, la relación será laboral siempre y cuando en ella encontremos tres elementos: la prestación de un trabajo personal, la subordinación y el salario.

⁷ Esta clasificación coincide parcialmente con la de otros investigadores, uno de ellos es Carlos Reynoso Castillo.

rectamente son obligados a ir a vivir al domicilio del patrón, en consecuencia tienen que alejarse del hogar de sus familiares.

- *Trabajadores domésticos de entrada por salida.* A diferencia de los de planta, son aquellos a los que se les asigna una serie de actividades o un horario que al momento de ser cubiertos dan al trabajador la posibilidad de retirarse del domicilio sin problema alguno. Dentro de esta clasificación, a su vez, encontramos diversos tipos de trabajadores: de jornada diaria completa, de tiempo parcial, de jornada discontinua y por hora.
- a) *Trabajadores domésticos de jornada diaria completa.* También conocidos como trabajadores domésticos de tiempo completo. Son aquellos que diariamente llegan al domicilio del patrón o aquel en el cual prestan sus servicios, cumplen con una jornada laboral que mínimamente es de 8 horas y al terminar, se retiran.
- b) *Trabajadores domésticos de tiempo parcial.* Al igual que los trabajadores de jornada diaria completa, deben llegar todos los días (salvo los de descanso) a desempeñar sus servicios al domicilio del patrón, la diferencia radica en que estas personas están contratadas por jornadas pequeñas, comúnmente es medio día (aproximadamente 5 horas) ya sea que los contraten para desempeñar sus labores por la mañana o por la tarde, al terminar su jornada de trabajo, se retiran. Este tipo de contratación da a los trabajadores la oportunidad de realizar diversas actividades familiares o, si lo desean, puedan buscar otro empleo para complementar sus ingresos.
- c) *Los trabajadores domésticos de jornadas discontinuas.* Son aquellas personas que prestan sus servicios a un patrón en días u horarios variables, estos trabajadores tampoco viven en el domicilio de sus patrones, por lo cual al finalizar su servicio también deben retirarse. Esta clasificación es de las más complejas, pues los trabajadores pueden acudir o bien 3 días de una semana, 4 días de otra o 2 días seguidos, entre otros, situación que se complica más si tomamos en cuenta que el patrón comúnmente podrá solicitarle que vaya en horarios diferentes. Lo deseable en este tipo de relación laboral sería que el patrón le asignara al trabajador días y horarios específicos a la semana, de esta manera, se evitan problemas de carácter laboral.
- d) *Trabajadores domésticos por hora.* Son aquellos a los que se les paga su servicio por cada hora de labores; para ello, los patrones les indican el orden o la importancia en la que deben desempeñar sus actividades, con lo cual el patrón garantiza que si después de cierto tiempo los trabajadores aún no han terminado, sólo pagan el tiempo de servicio hasta donde se hayan quedado sus actividades, manteniendo al menos lo más importante del domicilio en orden.

I. Acerca de la evolución histórica del trabajo doméstico

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”⁸ —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.

Esta clase de servicios ha inquietado a los tratadistas del derecho laboral en virtud de que a lo largo de la historia estos trabajadores han sido sujetos de una sobreexplotación llevada a sus últimos excesos y alcances. “Como servidumbre humana, en la actualidad han sufrido los efectos de la marginación y el aislamiento que implica el utilizar el servicio doméstico en el hogar del patrono, por lo regular también viciado por la desinformación y los prejuicios”⁹.

Amén de sus remotos orígenes, podemos decir que además del esclavismo, donde el esclavo, como sabemos, era una *res* (cosa) sobre la que se podía disponer prácticamente de manera absoluta, incluyendo su vida, el contrato mediante el cual se adquiría la fuerza de trabajo en el derecho romano era la *locatio conductio*, que tenía variantes, entre ellas, la *locatio conductio rei*, a través de la cual se podía alquilar a los esclavos. Las personas que gozaban de libertad podían contratarse mediante la figura jurídica *locatio conductio operarum* a través de la cual “el locutor se obligaba a proporcionar a un patrón, sus servicios personales durante algún tiempo, a cambio de cierta remuneración periódica en dinero”.¹⁰ Como lo señala Graciela Bensusán, esta manera no fue muy utilizada durante este modo de producción. Para poder disponer de la fuerza de trabajo era requisito *sine qua non* que su poseedor fuera “un sujeto jurídico libre para comprometer por esta vía sus servicios”.¹¹

En este sentido, las actividades de carácter doméstico se enfrentaron a una larga evolución para lograr su reconocimiento como actividades laborales.

A) Su regulación en la legislación civil

En el periodo del ascenso de la burguesía en los umbrales del capitalismo, el Código Civil de Napoleón de 1804, sirvió de modelo a diversas legislaciones en las que se

⁸ Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 2009, p. 571.

⁹ Héctor Santos Azuela, *Derecho del trabajo*, McGraw-Hill, México, 1998, p. 347.

¹⁰ Graciela Bensusán, *La adquisición de la fuerza de trabajo y su expresión jurídica*, UAM, México, 1982, p. 42.

¹¹ *Loc. cit.*

utilizó la figura del arrendamiento de servicios para reglamentar la obtención de la fuerza de trabajo de manera similar a la utilizada en el derecho romano.¹²

En la novísima recopilación editada en 1805, se prohibía a los sirvientes efectuar servicios a otro señor o amo “en el mismo lugar y sus arrabales” en los que había servido inicialmente, a menos que hubiese sido autorizado de manera expresa por quien había servido primero. Quienes no atendieran esta disposición se hacían acreedores a veinte días de cárcel y sufrir “destierro por un año del lugar”.¹³

El arrendamiento de obreros y domésticos en el Código de Napoleón citado, se circunscribía básicamente al artículo 1780 que disponía que los trabajos podían ser por tiempo u obra determinada y que si no se había convenido un término al contrato, con la sola voluntad de las partes podría ser disuelto en el momento que lo decidiera cualquiera de ellas. Sin embargo, “la rescisión unilateral del contrato daba lugar al pago de daños y perjuicios, estableciéndose algunos criterios para fijar estos, prohibiéndose la renuncia anticipada al derecho a la indemnización”.¹⁴

Cabe señalar que en tiempos de la lucha de Independencia de México la Constitución de Cádiz de 1812, que estuvo vigente en nuestro país durante un breve periodo, dispuso en su Art. 25 que los derechos del ciudadano se perdían por el hecho de ser sirviente doméstico.¹⁵

Durante la sexta década del siglo XIX en Inglaterra, de un total de más de 20 millones de habitantes, laboraban alrededor de 8 millones de personas en ocupaciones y oficios diversos, de los cuales, de acuerdo con el censo, existían 1 208 648 trabajadores domésticos. Comenta Marx que la

[...] extraordinaria elevación de la fuerza de trabajo productiva en las esferas de la gran industria, unida como está, al reforzamiento intensivo extensivo de la explotación de la fuerza de trabajo en todas las demás esferas de producción permitió emplear *improductivamente* a una parte cada vez mayor de la clase obrera y sobre todo reproducir en proporciones cada vez mayores a los viejos esclavos domésticos agrupados bajo el nombre de la ‘clase doméstica’ criados, doncellas y muchachas de servicio, lacayos, etcétera.¹⁶

En México, los Códigos Civiles de 1870 y 1884 se ocuparon de la regulación del servicio doméstico. Esta reglamentación la hicieron bajo las figuras jurídicas del contrato de obras o prestación de servicios domésticos. El Código Civil de 1884 definía en su Art. 2434 el servicio doméstico como “el que se presta temporalmente a cualquier individuo por otro que vive con él y mediante cierta retribución”; tal concep-

¹² *Ibid.*, p. 63.

¹³ Néstor de Buen, *Derecho del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 2004.

¹⁴ Graciela Bensusán, *Op. cit.*, p. 63. “Por otra parte el Art. 1781, abrogado por la ley del 2 de agosto de 1868, señalaba la competencia de los tribunales civiles y las cortes de apelación”. *Loc. cit.*

¹⁵ Carlos Reynoso Castillo, *Derecho del trabajo*, UAM/Miguel Ángel Porrúa, México, 2006, p. 575.

¹⁶ Carlos Marx, *El Capital*, tomo I, 4ª ed., nueva trad. de Wenceslao Roces, FCE, México, 2014, p. 398.

to fue realmente exiguo y pobre; lo mismo que la disposición contemplada en el Art. 2436, que disponía que el contrato quedaría regulado por la voluntad de las partes.

Por lo que corresponde al salario o retribución, el Art. 2439 señalaba que: a falta de convenio expreso se observaría la costumbre del lugar. Era, como se ha señalado, una invitación al “amo” para que pagara lo que el mismo decidiera.¹⁷

Conforme al Art. 2445 el sirviente contratado por cierto tiempo, no podía dejar el servicio sin justa causa antes de que terminara el tiempo convenido, lo que constituía una reminiscencia de la servidumbre feudal.¹⁸

El Art. 2441 atentaba de manera plena contra el principio de estabilidad. Este precepto señalaba que el sirviente que hubiese sido contratado sin tiempo fijo, no gozaba de estabilidad, pues podía despedirse a voluntad suya o del que recibía el servicio. Más grave resultaba el Art. 2440 que obligaba al trabajador doméstico prácticamente a hacer todo tipo de trabajo compatible con su “salud, fuerzas, aptitud y condición”, lo que aunado a que no se regulaba un horario específico, lo convertía de hecho, en un esclavo.¹⁹

B) La Ley Federal del Trabajo de 1931

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, el Art. 129 indicaba que: Doméstico es el trabajador de uno u otro sexo que desempeñe habitualmente las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación. Completaba este concepto jurídico el señalamiento que especificaba que: No se aplicarían las disposiciones especiales de ese capítulo, sino las del contrato de trabajo en general, a los **domésticos** que trabajen en hoteles, fondas, hospitales, u otros establecimientos comerciales análogos.²⁰ Debe señalarse que el uso del vo-



Doméstico es el trabajador de uno u otro sexo que desempeñe habitualmente las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación.

¹⁷ Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1960, p. 572. Señala De la Cueva: “pero habrá existido alguna vez en nuestro suelo una costumbre para el pago de salario que se aproxime aunque sea de lejos a la justicia”.

¹⁸ *Loc. cit.*

¹⁹ Mario de la Cueva, *Loc. cit.*

²⁰ Las negritas son nuestras.

cabo *domésticos* en este último caso, resultó totalmente inapropiado, toda vez que doméstico deriva de la palabra latina *domus* que significa casa, domicilio u hogar por lo que fue un absoluto desatino su utilización para referirse a tipos de trabajo en muchos casos semejantes, pero que se realizaban en lugares distintos del hogar.

Como se ha señalado, de todas las instituciones reguladas por el derecho del trabajo, la más lamentable es el trabajo doméstico; “en nuestro país constituye, en alguna medida, si no la expresión moderna de la esclavitud, por lo menos algo parecido a la servidumbre medieval”,²¹ ya que la reglamentación del servicio doméstico quebranta, sin justificación, algunos de los principios fundamentales contenidos en el Art. 123, lo anterior deriva de que en su proemio indica que debe considerársele como un régimen de excepción; sin embargo, “ciertamente es una excepción que no tiene justificación alguna”.²² Además de coincidir completamente con esta última apreciación, también pensamos que esta reglamentación rompe con el esquema kel-seniano, que señala que la normatividad secundaria debe desarrollar o desenvolver a la norma fundamental hipotética, la Constitución, sin contradecir sus postulados fundamentales, lo que obviamente no sucede en este caso, más aún cuando, como lo hemos reiterado, este tipo de trabajo aparece en el inicio mismo del Art. 123 constitucional, el que debe ser regulado sin contravenir las bases que en el mismo se precisan.

También se señala que “de alguna manera, se trata de una institución indispensable, aún cuando la proliferación de aparatos domésticos podría llegar a ser menos sensible su desaparición”.²³ Pensamos que se tiene cierta dosis de razón en esta afirmación, amén de lo anterior, concebimos que este tipo de trabajo es “indispensable”, asimismo para facilitar, e incluso, en no pocos casos, para permitir que muchísimos otros trabajen en labores diversas y algunos más se dediquen al ocio.

II. La regulación jurídica actual del trabajo doméstico en México

Comúnmente el problema del servicio prestado por los trabajadores domésticos es que pese a las arduas labores que diariamente se llevan a cabo, sus actividades pasan desapercibidas, o como ya lo habíamos mencionado, son labores invisibles; sin embargo, resultan ser muy notorias cuando no se realizan.

Actualmente se considera el 30 de marzo como el “Día internacional del trabajador doméstico”; sin embargo, no es suficiente con dedicarle una fecha en el calendario para que sea conmemorado su trabajo, lo más importante para esos trabajadores es que frente a las violaciones que diariamente se cometen en su contra, la legislación y las normas aplicables pudieran ser ampliadas, esto con la finalidad de

²¹ Néstor de Buen, *Op. cit.*, pp. 521 y 522.

²² *Loc. cit.*

²³ Néstor de Buen, *Op. cit.*, p. 522.

brindarles u ofrecerles una mayor protección; por si fuera poco, otro grave problema es que también se requiere de una adecuada vigilancia e inspección laboral, ya que al momento en que estas personas son reconocidas como trabajadores deberían tener acceso a todos los derechos y prestaciones que la Ley les concede a todos los trabajadores, pese a lo anterior, la realidad nos muestra todo lo contrario.

A) Los trabajadores domésticos y su normatividad jurídica internacional

Lamentablemente, la legislación internacional actual para los trabajadores domésticos es precaria. En este sentido, surge la concepción de “trabajo decente” para intentar mejorar las condiciones en las que los trabajadores de cada país prestan sus servicios; es así que a nivel mundial la Organización Internacional del Trabajo (OIT) contempla promedios de calidad estándar en cuanto a la libertad, dignidad, igualdad, seguridad, oportunidad de empleo, etcétera, para el entorno laboral bajo el cual serán contratados estos trabajadores.

En la normatividad jurídica internacional aplicable a los trabajadores domésticos podemos encontrar:

- **El Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.**²⁴ Textualmente este Convenio define al trabajo doméstico como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”; mientras que por trabajador doméstico reconoce: “[...] a toda persona, de género femenino o [...] masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”; no se considera como trabajador doméstico a quien lo “[...] realice [...] únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional [...]”.

En el Convenio se indica que los países miembros deberán adoptar todas las medidas para asegurar la efectiva protección de los derechos humanos de los trabajadores domésticos; igualmente, deberán respetar, promover y procurar hacer realidad el pleno reconocimiento y respeto de sus derechos individuales entre los que están: las jornadas laborales legales, el pago en efectivo de un salario por lo menos una vez al mes (lo cual además resulta absolutamente discriminatorio), el pago de horas extraordinarias, el descanso semanal mínimo de 24 horas seguidas, el pago de vacaciones, el otorgamiento de seguridad social, el proporcionar un ambiente laboral saludable, la contratación por escrito y con términos comprensibles para el trabajador, etcétera; pero sobre todo, se aboga por el reconocimiento y respeto de sus derechos colectivos: sindicalización, contratos colectivos de trabajo, derecho a huelga. La OIT con este Convenio pretende conseguir condiciones de igualdad y respeto para los trabajadores domésticos, eliminando la discriminación, los trabajos forzosos, los abusos, la violencia y acoso de la que

²⁴ OIT, [Web en línea].

son objeto; asimismo, se pretende terminar con el trabajo infantil prohibido, procurando que si un menor de edad realiza estas actividades lo haga conforme a lo establecido legalmente; también, se plantea eliminar los fraudes de las agencias que se dedican a contratar personas para desempeñar estas actividades en hogares particulares.

El Convenio establece que cualquier país miembro deberá tomar medidas para mantener pleno control de cada persona que preste sus servicios como trabajador doméstico, para ello es necesario que se archiven los datos personales del trabajador, la información particular del lugar o centro de trabajo; así como las condiciones laborales en las cuales se le está contratando a cada persona, poniendo especial cuidado en caso de que se trate de contratación de migrantes.

Por otra parte, también se menciona que un objetivo primordial del Convenio es contar con efectivo acceso a los diversos mecanismos de solución de conflictos que existan, aplicando la normatividad y sanciones correspondientes conforme y con pleno apego a la ley.

- **La Recomendación 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.**²⁵ Esta Recomendación viene a complementar las disposiciones contenidas en el Convenio anteriormente expuesto. Además, indica que:
 - 1) Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberían:
 - a) Identificar y suprimir las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores domésticos a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes, y al derecho de las organizaciones de trabajadores domésticos a afiliarse a organizaciones, federaciones y confederaciones de trabajadores; y
 - b) Contemplar la posibilidad de adoptar o apoyar medidas destinadas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las organizaciones que representen a los trabajadores domésticos y las organizaciones que representen a los empleadores de trabajadores domésticos, con el fin de promover de forma efectiva los intereses de sus miembros, a condición de que se proteja en todo momento la independencia y la autonomía de dichas organizaciones, de conformidad con la legislación.
 - 2) Al adoptar medidas destinadas a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, los Miembros, actuando en conformidad con las normas internacionales del trabajo, deberían, entre otras cosas:

²⁵ *Loc. cit.*

- a) Asegurar que el sistema de reconocimientos médicos relativos al trabajo respete el principio de confidencialidad de los datos personales y la privacidad de los trabajadores domésticos, y esté en consonancia con el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT titulado “Protección de los datos personales de los trabajadores” (1997) y con otras normas internacionales pertinentes sobre la protección de datos personales;
- b) Prevenir toda discriminación en relación con los reconocimientos médicos; y
- c) Asegurar que no se exija que los trabajadores domésticos se sometan a pruebas de detección del VIH o de embarazo, o revelen su estado serológico respecto del VIH o su estado de embarazo.

Lo señalado resulta ser sumamente importante, debido a que la Recomendación 201 aborda con mayor detenimiento los aspectos que en el Convenio 189 no se examinan con detenimiento. Los mencionados a continuación son algunos ejemplos en los cuales la Recomendación logró profundizar: señala que se deben establecer mecanismos de protección para el trabajo desempeñado bajo esta denominación, pide mayores detalles con respecto a la descripción de las condiciones laborales bajo las que se contrata a los trabajadores domésticos, solicita que a los trabajadores domésticos se les otorgue un contrato por escrito (preferentemente), plantea la necesidad de aumentar el control para lograr un cálculo exacto de las horas de servicio en las que los trabajadores desempeñen sus actividades, dispone que se deberán especificar las razones por las cuales se le prohibió el descanso al trabajador (en caso de que así haya ocurrido), sugiere evitar realizar este tipo de trabajo en el horario nocturno; solicita una efectiva protección de los menores que se dedican a este tipo de labores en forma legal; además, establece que aquel patrón que pretenda contratar trabajadores domésticos con residencia en el mismo domicilio en el que prestarán sus servicios deberá: proporcionar habitación privada, en buen estado, amueblada mínimamente; asimismo, le deberá proporcionar una alimentación sana y acorde a sus necesidades, procurando proteger la salud del trabajador. Por ningún motivo, lo anterior le podrá ser descontado del sueldo.

México votó a favor y firmó la aprobación del Convenio 189 el día 1º de junio del año 2011, lo anterior durante la centésima Conferencia Internacional del Trabajo. Cabe mencionar que el Consejo de Administración de la OIT convocó a la Reunión General en Ginebra con la finalidad de promover y fomentar el trabajo decente a nivel internacional. El Convenio en comentario entró en vigor el 5 de septiembre del año 2013; sin embargo, aunque ya tiene más de seis meses de estar en operaciones, en México, no se ha ratificado, por lo cual los trabajadores domésticos ven como una burla el hecho de que por parte de nuestro país se haya apoyado su aprobación. En este sentido, Marcelina Bautista Bautista, fundadora y representante del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar A.C. (CACEH), insiste en exigir y trabajar para que lo más pronto posible, México pueda ratificarlo, ello permitiría que

se pudieran crear normas con las que evidentemente se conseguiría la homogenización de las condiciones laborales de los trabajadores domésticos de nuestro país con los demás trabajadores de esta misma rama a nivel internacional.²⁶

B) Los trabajadores domésticos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Los constituyentes de 1917 tuvieron una fuerte discusión respecto a si era correcto incluir la protección constitucional en el artículo 123 para el servicio prestado por los trabajadores domésticos, puesto que el artículo se encargaría de regular cualquier trabajo con carácter económico, y en este sentido, las actividades desempeñadas por los trabajadores domésticos no poseen ese carácter, por lo menos de manera directa. Como defensa para incluirlos, se argumentó que el objetivo principal del artículo 123 constitucional era lograr el equilibrio entre los trabajadores y patrones, es decir, conseguir el equilibrio y regular las actividades de todo trabajo sujeto a un salario, por ello, no se debía hacer distinción alguna para los trabajadores domésticos.

Debe precisarse, en primer término, que el Art. 123 constitucional actualmente de manera expresa reconoce el trabajo doméstico. En el proemio de este precepto textualmente se dispone que:

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

A.- entre los obreros, jornaleros, *empleados domésticos*, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

Como lo señala De la Cueva “la Constitución es la norma base del derecho del trabajo”; su Art. 123 establece el mínimo de derechos que el Estado garantiza a la clase trabajadora y su aplicación tiene un carácter general. “En consecuencia, donde exista una relación de trabajo deberá aplicarse íntegramente el Art 123 y cualquier norma que contraríe lo dispuesto por el precepto constitucional será nula [...]”.²⁷ En tal sentido, las regulaciones especiales deben contemplarse como “adaptaciones especiales” de las normas generales según lo expresaba el Art. 41 de la ley de 1931. Nada decía esta ley sobre la jornada laboral de los trabajadores domésticos, por lo que, como lo reconoce De la Cueva, debía tener una jornada de ocho horas; la que, sin embargo, no fue posible fijarla en la praxis.²⁸ Señalaba en ese tiempo De la Cueva en su primer libro *Derecho mexicano del trabajo* que hacía referencia a la ley de 1931 y anterior a su *Nuevo derecho mexicano del trabajo* que “la jornada de trabajo se ha instituido para los trabajos que requieren una atención continua, lo que no ocurre en

²⁶ CONAPRED, Discriminación Trabajadoras del Hogar, [Web en línea].

²⁷ Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1960, p. 852.

²⁸ De ahí radicaba en su concepto una de las razones fundamentales para que las excluyeran durante mucho tiempo en las legislaciones extranjeras.

el servicio domestico”.²⁹ (Este señalamiento, en su esencia, resulta contradictorio y no encuentra eco con toda la doctrina de este respetado tratadista).

C) Regulación de los trabajadores domésticos en la Ley Federal de Trabajo de 1970 y la reforma a la misma del 30 de noviembre de 2012

Para iniciar debemos mencionar que en la Ley Federal del Trabajo (LFT), el artículo 181 textualmente dice que: “*Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen*”. El artículo en comentario resulta ser inconstitucional, debido a que, como se mencionó, la Constitución no hizo distinción alguna de los trabajos de carácter económico con los que prestan los trabajadores domésticos. Debe quedar claro que la norma superior es la Constitución y que después está la LFT, por lo cual, la legislación laboral no debería ser contraria a lo dispuesto por la Constitución. En este caso, lo que debería aplicarse es la generalidad de la LFT para cualquier trabajador doméstico y no el capítulo especial que el legislador estableció.

En contexto, Reynoso Castillo señala que existen por lo menos tres modalidades en la contratación de las personas que se dedican al servicio doméstico; que coinciden, en parte, con las que mencionamos al principio de este trabajo, estas modalidades son:

- Trabajadores de planta, siendo estos los que permanecen noche y día en el hogar donde prestan sus servicios.
- Otros serían los de entrada por salida, aquellos que realizan “algunas labores durante cierto tiempo”, sin permanecer en la casa las 24 horas y
- Un tercer caso que es el de aquellos trabajadores que llevan a cabo labores “a destajo” o por obra determinada, asistiendo a una casa a ejecutar determinadas tareas precisas, sin que tengan que llevarlas a cabo en cierto tiempo.

Precisa este autor que las del primer caso son de las que se ocupa el capítulo relativo de la LFT.

Si bien, pensamos que Reynoso tiene cierta razón, la forma en que comienza el Art. 333, “los trabajadores domésticos que **habitan en el hogar donde prestan sus servicio** [...]” mueve a dudas. En todo caso, en los demás supuestos, fundamentalmente por lo que corresponde a los derechos, concebimos que en lo que salga beneficiado al trabajador (como descanso, enfermedades, muerte, etcétera), corresponderá ajustarse al capítulo respectivo; esto con base en el Art. 18 de la ley, amén de que en lo no aplicable, de acuerdo a la esencia de la interpretación de De la Cueva, deberá recurrirse a la parte general de la ley. En la praxis la mayoría de estos trabajadores no cuentan con algún tipo de prestación.

²⁹ Mario de la Cueva, *Derecho mexicano* [...], *Op. cit.*, p. 852: “[...] por eso pensamos que no puede exigirse la fijación de un horario [...] además de que la naturaleza del trabajo que prestan y sobre todo, la vida en común con la familia, suponen una serie de pequeños servicios, totalmente incompatibles con un horario [...]”, *Loc. cit.*

El Art. 331 de la LFT de 1970 que no sufrió modificación alguna con la reforma, definió legalmente a los trabajadores domésticos como aquellos “que prestan los servicios de aseo, asistencia, y demás propios e inherentes al hogar de una persona o familia”. Esta definición, mucho más corta, pero más precisa que la de la Ley de 1931, no deja lugar a dudas en este tenor, puesto que si el trabajador realiza el mismo tipo de tareas en una casa de hospedaje, posada, aún y cuando tenga en apariencia un “carácter familiar”, es decir, que se trate de un negocio, el trabajador estará sujeto no al trabajo especial, sino a la regulación común de la Ley.

En este orden, el artículo 332 aclara que no son sujetos del capítulo de los trabajadores domésticos y en tal sentido se regularán por las disposiciones generales y particulares de la 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.

Como se advierte, lo señalado en las fracciones anteriores se asemeja mucho a lo ya establecido en la ley de 1931.

Asimismo, debe decirse que la gran mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, siendo muchas de ellas las que piensan e incluso han señalado “que nadie nos reconoce nuestra labor porque piensa que nacimos para hacer el que-hacer”.³⁰

En México, el servicio doméstico lo llevan a cabo alrededor de 2 millones de personas, de las que 94% son mujeres, de ellas 10% deviene de un origen indígena, casi todas únicamente cuentan con educación primaria, que en muchos casos no tienen terminada. La mitad de ellas no vive en la casa del patrón o patrona.³¹

Un artículo que ha resultado ser trascendente en las condiciones de trabajo de estos trabajadores, a partir de la ley de 1970, ha sido el 333, que hasta antes de la reforma de 2012 disponía:

Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.

Pero, ¿qué significaba lo anterior? Si partimos de la base de que el día tiene 24 horas, aunado a que en promedio se concede a los trabajadores domésticos media hora para

³⁰ Declaraciones de Lorenza Gutiérrez, trabajadora y representante del Colectivo de Mujeres Indígenas Trabajadoras del Hogar (COMITH). Arturo Sánchez Jiménez, “El trabajo doméstico no figura en la tabla de salarios mínimos”, *La Jornada*, 5 de febrero del 2014.

³¹ Enrique de la Garza, en la mesa “Situación actual de las trabajadoras del hogar en México”, organizada por la Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa.

tomar sus alimentos, es decir, una hora y media en total al día, mientras que para sus descansos nocturnos se otorgan ocho horas; tenemos como resultado que la jornada de trabajo podía abarcar hasta 14 horas y media.³² Lo cierto es que este precepto ha constituido la vergüenza más grande que ha tenido la legislación laboral en México en toda su historia. Esto, independiente de la violación a las fracciones I y II del apartado A del Art. 123 constitucional que disponen que: I. La duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas y II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Mario de la Cueva relata las razones por las que formalmente esta jornada tuvo esos alcances (lo que en la realidad, indicamos nosotros, sigue sucediendo), señala, que la Comisión encargada de elaborar el proyecto, ante el hecho real de que los patrones creían tener el derecho de utilizar los servicios del trabajador doméstico en cualquier momento del día y de la noche; propuso un precepto en el que se pretendía disponer que la jornada se distribuyera de tal modo que tuviera un descanso mínimo de diez horas por lo menos durante la noche.

Por tal motivo “cayeron las críticas”:

Tal disposición “matará la vida de las familias”, [...] alegaba la representación patronal; que sus costumbres los llevaban a sus tertulias y a las cenas después de las nueve de la noche, lo que traería como consecuencia que los trabajadores domésticos no apoyarían en la mañana siguiente a los infantes y estudiantes en su partida al colegio. “¿Por cuántas horas?” preguntó la Comisión. “Se nos miro con asombro para responder: *todas las que requiera el servicio*”.³³ Añade De la Cueva; “sabíamos” que no sería admitido el precepto propuesto y “reconocemos que fue una de las más sensibles derrotas de la Comisión”, quedando sólo en la ley una especie de recomendación que a final de cuentas no sirvió sino para justificar legalmente una sobreexplotación de estos trabajadores.

Con la reforma de noviembre de 2012, que tantos retrocesos ha traído en contra de los derechos de los trabajadores en general, una de las excepciones que se dieron de tal hecho, se encuentra en la modificación al artículo en comentario. El nuevo Art. 333 dispone que:

Los trabajadores 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.

Como se advierte, hay una mejoría innegable en el precepto reformado, sin embargo, éste sigue siendo violatorio de la Constitución, lo anterior, independientemente de lo inhumano y trágico que sigue resultando, pues continúa siendo uno de los preceptos de la LFT que muestran de qué manera se permite formalmente sobreex-

³² Se le ha llegado a llamar irónicamente al Art. 333 de la ley de 1970, haciendo alusión al Apocalipsis bíblico, “la mitad de la *bestia*”, por aquello del 666 que representa lo diabólico de la propia legislación laboral.

³³ Mario de la Cueva, *Derecho mexicano* [...], *Op. cit.*, p. 575.

plotar conforme a la propia letra de la ley a estos trabajadores. Con todo, la realidad es más cruel, pues en esta, la jornada de los domésticos, sigue siendo interminable o como la llama De Buen, ilimitada.³⁴ Cabe señalar que hasta antes de la reforma, la jurisprudencia había determinado que en el trabajo doméstico el pago de horas extras no procedía en razón de que por la naturaleza del trabajo no se puede establecer *a priori* que se haya trabajado “tiempo extraordinario, no obstante la permanencia en el lugar de trabajo por un horario mayor al legal”.³⁵

Por lo que corresponde al descanso obligatorio, a las vacaciones o a la prima de antigüedad, como lo señala De la Cueva, no se consideró necesario ni conveniente señalarlo debido a que el trabajo de los domésticos está citado expresamente en el Art. 123 Constitucional, por lo que deben gozar de todos los derechos y prerrogativas que otorga la Ley.³⁶ Amén de lo anterior, como lo habíamos señalado, el Art. 181 con el que principia el título sexto de la LFT relativo a los trabajos especiales, señala que los mismos “se rigen por las normas de este título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen”. Este artículo está presente desde la ley original de 1970, y tiene su antecedente en el Art. 41 de la ley de 1931, que disponía:

El contrato de trabajo de los domésticos, el del campo, el ferrocarrilero, el del mar, el de las tripulaciones aeronáuticas, y el de las pequeñas industrias, se regirá por las disposiciones especiales de los capítulos respectivos y por las generales en cuanto no se opongan a aquellas.

Como se observa, este precepto es semejante en su esencia al mencionado 181 de la Ley vigente.

Como lo hemos reiterado, este precepto viola la naturaleza, esencia, así como la letra del Art. 123 constitucional.

Por lo que corresponde al salario, el Art. 334 dispone que:

Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Como se ha señalado, el Art. 334 constituye una excepción a la disposición comprendida en el Art. 90 de la Ley Federal del Trabajo³⁷ que prescribe que *salario mínimo*

³⁴ “En otros países, para este tipo de situaciones se han adaptado regulaciones particularmente diferentes a la mexicana, concretamente en países como Chile, Argentina (se establece mínimo de 9 horas) y Panamá (señalando que habrá un descanso entre las 21:00 y las 6:00 horas). Carlos Reynoso Castillo, *Op. cit.*, p. 577.

³⁵ Citado en Carlos Reynoso Castillo, *Op. cit.*, pp. 576 y 577.

³⁶ “Además y la observación se ha formulado repetidamente, las modalidades consignadas en la ley, por ser normas de excepción, deben interpretarse restringidamente y nunca extenderse más allá de lo estrictamente previsto”. Mario de la Cueva, *El nuevo derecho* [...], *Op. cit.*, p. 475.

³⁷ José Dávalos, *Derecho individual del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 2003, p. 370.

es la cantidad menor que puede percibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. En consecuencia es el precio menor por el que se puede comprar la fuerza de trabajo, la que en los últimos decenios ha estado pagada muy por debajo de su valor real; es decir, el necesario para su reproducción.

Como también se ha mencionado, la importancia mayor del precepto se encuentra “en la limitación asignada al valor de las prestaciones en especie, *cincuenta por ciento de lo que se pague en efectivo*, una prestación que constituye un imperativo, lo que significa que no se podrá atribuir a esas prestaciones un mayor valor”.³⁸

Un problema mayor se encuentra en el no cumplimiento del artículo siguiente (335), que textualmente dispone que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores; lo cual no ha ocurrido, pues cabe mencionar que en la llamada “Tabla de salarios mínimos generales y profesionales por zona geográfica”, vigente a partir del primero de enero de 2014, no encontramos el salario para estos trabajadores, lo cual nos lleva a la afirmación de que se violenta lo dispuesto por este artículo; en consecuencia, los trabajadores deben atenerse a la disposición general, con la cual queda claro que para quienes trabajen en la zona geográfica “A” les corresponde mínimamente un total de \$67.29 pesos diarios, mientras que para quienes trabajan en la zona “B” les corresponde mínimamente un total de \$63.77 pesos diarios. Aún y cuando se cumpliera con la obligación contenida en el artículo en comentario, ello por otra parte, no constituiría una garantía para los mismos, en virtud de que esta Comisión no ha dado cumplimiento a sus obligaciones en los términos del Art. 562 y siguientes de la LFT.

Cabe indicar simplemente que de acuerdo a la mayoría de los estudios que se han hecho en las diversas universidades del país, el salario mínimo general ha caído de 1982 a la fecha, —es decir con la introducción del neoliberalismo—, alrededor del 80% de su poder adquisitivo. Y en el caso de los trabajadores domésticos, 60% alcanzan en promedio dos salarios mínimos.³⁹ Reseña Reynoso Castillo,⁴⁰ que la jurisprudencia señala que como la CONASAMI no ha establecido el salario relativo a los domésticos, no existe base jurídica para inferir que estos sean sujetos del salario mínimo general (tal resolución jurisprudencial resulta absurda, debido a que la Comisión aludida confunde el uno —el salario de los domésticos—, con los otros —los salarios mínimos profesionales—, salvo que las partes hayan determinado lo contrario y que 50% del salario sea pagado en efectivo.⁴¹ Podemos decir que quienes dictaron la jurisprudencia nuevamente se volvieron a confundir a a engañarse interesadamente ya que la Ley es muy clara cuando dispone que “*para*

³⁸ Mario de la Cueva, *El nuevo derecho* [...], *Op. cit.*, p. 576.

³⁹ Enrique de la Garza, intervención citada.

⁴⁰ Carlos Reynoso Castillo, *Op. cit.*, p. 577.

⁴¹ *Loc. cit.* “En el último caso el problema será el probar tales circunstancias, lo cual no será sencillo”, “Sin embargo, el trabajador doméstico podrá demandar, según lo estableció una decisión que le paguen las diferencias de salario en el caso de que lo que percibiera fuera inferior al mínimo vigente en la zona geográfica en que laborare”. *Loc. cit.*

los efectos de ley, los alimentos y la habitación se estimarán equivalentes al 50% de lo que se pague en efectivo” y no es el cincuenta y cincuenta, como lo señala la jurisprudencia indicada.

En España, el alojamiento y la manutención del trabajador doméstico pueden alcanzar hasta 45% del salario, lo que va más allá del límite de 30% establecido para la remuneración en especie. También se puede fijar el salario de estos trabajadores por hora,⁴² lo que confirma que en diversas partes del mundo este tipo de labores por horas también puede ser considerado como doméstico. Igualmente, en ese país, la duración del contrato que regula el servicio doméstico en “el hogar familiar”, *contrario sensu* de lo que acontece en el contrato común, es por tiempo determinado de un año, prorrogable por periodos iguales. Debe precisarse que los primeros quince días de la relación laboral se considerarán como periodos de prueba.⁴³

En México se dio un adelanto importante con la reforma de 2012, en lo relativo al descanso; fue una excepción a lo que significó tal reforma para todos los demás trabajadores en general, antes de ésta al no señalarse nada en el capítulo relativo sobre el descanso semanal, resultaba aplicable el Art. 69 de la ley, no reformada, que disponía como regla general un día de descanso semanal. Con la reforma el Art. 336 aumenta este derecho. El precepto quedó como se indica a continuación:

Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferentemente 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 de descanso en cada semana.

Se trata, como señalamos, de uno de las pocas mejoras que formalmente se confirieron a los trabajadores, sin embargo, es difícil de cumplir en la práctica. A la inmensa mayoría de los trabajadores de planta sólo se les otorga un día de descanso entre semana, a lo anterior coadyuva el hecho de que no haya una penalidad específica en el Título dieciséis de la LFT, relativo a las responsabilidades y sanciones; si bien la violación al precepto comentado entra dentro de la sanción genérica contemplada en el Art. 1002 de la propia ley, que dispone:

Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se le impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general.

Como se observa, la diferencia entre el monto de la multa menor y la mayor resulta abismal, lo que deja a la subjetividad de la autoridad laboral correspondiente la aplicación de la sanción, por lo que no constituye prácticamente ninguna garantía a

⁴² Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid, 2001, p. 506.

⁴³ *Ibid.*, pp. 505 y 506.

favor del cumplimiento de todos los supuestos que se derivan del Art. 1002, entre los que se encuentra el señalado en el Art. 336 mencionado.

En cuanto a las obligaciones especiales de los patrones, consignados en el Art. 337 de la Ley (que no fue modificado en lo substancial con la reforma de noviembre de 2012) se encuentran las siguientes:

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

Aquí encontramos un cierto acento clasista. Si lo comparamos con las obligaciones especiales que tiene el propio trabajador doméstico conforme a la Ley: “Guardar al patrón, a su familia [...] consideración y *respeto* [...] se advierte un trato desigual”. Respeto, de acuerdo con la enciclopedia Salvat significa miramiento, consideración, atención [...] A nuestro juicio, podemos afirmar que el respeto debe ser mutuo, el hecho de particularizarlo sólo a favor del patrón denota un carácter discriminatorio de quienes redactaron el precepto y de los legisladores que sin detenerse a examinarlo, decidieron aprobarlo.

- II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo, que aseguren la vida y la salud; y

Un solo vocablo cambió; fue substituida la palabra *local*, por *habitación*, lo que desde nuestro punto de vista resulta más acorde y deja claro que el trabajador gozará de mejores condiciones de trabajo. La palabra “local” hace referencia más a un lugar o establecimiento de carácter comercial.

Este precepto va íntimamente relacionado a lo dispuesto por la OIT mediante el Convenio 189 y la Recomendación 201 ya expuestos.

La siguiente fracción del artículo en comentario dispone que:

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

Hasta hoy esta fracción no deja de ser una buena intención, la verdad es que en la gran mayoría de los casos esto no sucede. En la praxis se dice que como es trabajo doméstico no necesitan de alguna capacitación o instrucción formal.

A las obligaciones anteriores del patrón o patrona del trabajador doméstico se agregan las consignadas en el Art. 338 relativas a los casos de enfermedad que no constituyan un riesgo de trabajo. En este supuesto 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 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 servicio asistencial.

La realidad es que los trabajadores domésticos mayoritariamente no reciben pago alguno en caso de enfermedad, tampoco tienen Seguro Social.⁴⁴

Por otra parte debe decirse que en caso de enfermedad, los trabajadores domésticos están desprotegidos; si bien es cierto que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ha contemplado la posibilidad de incorporarlos al régimen obligatorio, esto hasta el momento, no ha sucedido. Existe, por ahora, la viabilidad de la incorporación voluntaria, lo que ha dado magros resultados. En diversos estudios se ha comprobado que sólo una pequeña parte de los trabajadores domésticos habían arribado a la seguridad social por este medio.⁴⁵

Debe señalarse que en caso de muerte del trabajador, el patrón deberá sufragar los gastos del sepelio, acorde a lo prescrito en el Art. 339, lo que a muchos patrones les resulta injusto. Obviamos los comentarios.

Respecto a las obligaciones especiales de los trabajadores domésticos, la Ley señala las siguientes:

- I. Guardar al patrón, a su familia, y a las personas que concurren al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto.

Reiteramos nuestro comentario anterior al referirnos a las obligaciones especiales de los trabajadores domésticos.

- II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de casa.

Señalaba el propio Baltasar Cavazos Flores, abogado de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), que “los daños que normalmente causan los domésticos en el menaje de la casa si no son suficientemente graves, no son causales de rescisión del contrato a menos que se acredite dolo o negligencia inexcusable”.⁴⁶

Señala el Art. 341 que:

⁴⁴ Esto se analizará con mayor profundidad más adelante.

⁴⁵ Carlos Reynoso Castillo, *Op. cit.*, p. 579. “En una investigación realizada con trabajadores de Cuernavaca se pudo constatar que sólo el 2.67 por ciento de los trabajadores encuestados habían sido asegurados por sus patrones”; esto, con base en datos del libro de Irene Ortiz P. y Ruth Joffre L., *Así es pues: trabajadoras domésticas de Cuernavaca*, citado por este autor. *Loc. cit.*

⁴⁶ Citado en José Dávalos, *Op. cit.*, p. 372.

Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este Capítulo.

Por lo que respecta a los días de descanso obligatorio, las vacaciones, las horas extras, etcétera, como lo habíamos apuntado, al no señalarse disposición alguna en el capítulo correlativo, rige la parte general de la LFT en los términos de los artículos 76 y siguientes, lo mismo sucede con las horas extras, el aguinaldo, etcétera. En el caso de España, la jornada laboral, el descanso mensual y las vacaciones, no difieren substancialmente de la reglamentación general o común.⁴⁷

Cabe precisar que para el caso del pago de horas extras de los trabajadores domésticos conocidos como “de entrada por salida” existe una Jurisprudencia que dispone lo siguiente:

Tesis: 2a./J. 3/2011 (10a.)	Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Época: Décima Época	Instancia: Segunda Sala
Registro: 2000172	Libro IV, Enero de 2012, Tomo 4	Página: 3745	Tipo de Tesis: Jurisprudencia Materia(s): Laboral

TRABAJADORES DOMÉSTICOS DENOMINADOS “DE ENTRADA POR SALIDA”. PROCEDENCIA DEL PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO.

De los artículos 181, 331, 333, 60, 61 y 66 de la Ley Federal del Trabajo, deriva que la duración de la jornada laboral de los trabajadores domésticos se rige por las reglas generales, en tanto que en el capítulo especial no hay norma que las contraríen, ni que defina específicamente ese lapso; sin embargo, la duración máxima de labores prevista en las disposiciones generales no puede soslayar las particularidades del trabajo especial doméstico, el cual tiene como modalidad que el empleado debe disfrutar de tiempos de reposo, lo que impacta en el tiempo efectivamente laborado, por las características esenciales del trabajo doméstico que no permiten conocer de antemano aquel durante el cual se desarrollarán las labores; de ahí que si el empleado permanece en la casa habitación más de 8 horas no significa, necesariamente, que el periodo excedente constituya tiempo extra. Por tanto, para resolver sobre la duración de la jornada laboral de empleados domésticos denominados “de entrada por salida”, y la procedencia del pago de tiempo extraordinario, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la facultad que les otorga el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, de dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, podrán determinar si la jornada desarrollada por un

⁴⁷ Alfredo Montoya Melgar, *Op. cit.*, p. 506.

trabajador doméstico atiende a las particularidades normales del trabajo o a circunstancias extraordinarias o especiales que le permitan definir si se prestó el trabajo en exceso, tomando en consideración la razonabilidad y verosimilitud del reclamo.

Contradicción de tesis 250/2011. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, Décimo Tercero en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el entonces Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, ahora Primer Tribunal Colegiado en Materia Civil del mismo circuito. 5 de octubre de 2011. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Amalia Tecona Silva.

Tesis de jurisprudencia 3/2011 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de octubre del dos mil once.

Con lo anterior, podemos afirmar que existe una clara violación al derecho que tienen los trabajadores domésticos para exigir el pago de horas extras, pues la Jurisprudencia en comentario dice que aunque los empleados permanezcan durante 8 horas (que es el tiempo legal que tiene como duración la jornada laboral a nivel constitucional) dentro de la vivienda en la cual prestan sus servicios, ello no significa que hayan laborado de manera efectiva las ocho horas; por lo cual deja a facultad discrecional de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, el determinar si se deben pagar o no las horas extraordinarias, dejando de lado el hecho de que el trabajador si las haya laborado; no obstante, resulta injusto, pues aunque los empleados domésticos trabajen más horas de las contempladas dentro de una jornada legal, quedan en desventaja al momento de exigir el pago correspondiente, violando una vez más sus derechos constitucionales.

Cabe mencionar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje con base en el artículo 5°, fracción III deben revisar detenidamente que las horas extraordinarias por las cuales un trabajador solicite el pago, no resulten conformar una jornada laboral inhumana.

Por otra parte el trabajador doméstico “podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo dando aviso al patrón con ocho días de anticipación” (Art. 342), lo cual es totalmente justo debido a que el trabajador tiene (aparentemente) toda la libertad de decidir a quién vende su fuerza de trabajo y por cuánto tiempo lo hace; asimismo, el tiempo de anticipación para dar aviso al patrón es completamente suficiente para que éste pueda contratar a otro trabajador.

En lo relativo a la rescisión de las relaciones de trabajo por parte del patrón, el artículo 343 de la LFT, establece que el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo dentro de los treinta días posteriores a que se haya iniciado el servicio, sin responsabilidad para él. Algunos tratadistas han señalado, que de hecho, esto constituye un periodo de prueba, lo que estrictamente es inexacto, pues no se señala un periodo en sí, sino la posibilidad de que en cualquier momento, a partir del día siguiente en el que se haya iniciado el servicio, se pueda, unilateralmente, rescindir

la relación; esto amén de que este precepto se encuentra vigente desde la ley de 1970; mientras que el periodo de prueba se estableció legalmente con la reforma de noviembre de 2012.⁴⁸ Por otra parte, el precepto constituye un grave retroceso a los derechos de los trabajadores, pues se otorga facultad plena al patrón para dar por terminada una relación laboral, siempre y cuando otorgue al trabajador la indemnización correspondiente, por lo cual se reduce su estabilidad laboral, exponiéndolo a mayores condiciones de explotación, ya que el trabajador tal vez tenga que tolerar los abusos con tal de conservar su empleo.

No debe olvidarse en los términos del artículo 49 de la ley, que en caso de un despido injustificado, el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador doméstico; obviamente, esto sencillamente se logra mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el Art. 50 de la ley.

Por otra parte, la fracción VI del artículo 127 de la LFT determina que los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; al respecto, José Dávalos señala que el patrón de estos trabajadores cumple con todos los requisitos para ser considerados patrones; no obstante a lo comentado, el servicio que se le presta no produce ganancias o utilidades, en cuya virtud, no procedería el reparto de utilidades ya que éstas no existen, pero ¿de manera indirecta tampoco producen utilidades?, preguntamos nosotros.

Se ha propuesto un sistema nuevo para estos trabajadores, donde incluso, se extiendan los beneficios colectivos de la sindicación, de la negociación y la contratación.⁴⁹

Al respecto, De Buen señala que tal concepción se enfrenta con el principio implícito en la regulación del sindicalismo y explícito en lo relativo a la contratación colectiva que presupone la presencia de una empresa como elemento esencial.⁵⁰ El hogar no se ajusta en la definición de la propia empresa en los términos del Art. 16 de la LFT y en tal sentido no podría admitirse en la actualidad. Por otra parte, tales derechos “llevarían implícito el de la huelga y esto ciertamente, no sería admisible, por implicar el cierre del lugar de trabajo”.⁵¹

Quizá no sea el momento del ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores domésticos en razón de lo ya señalado, tanto por lo que corresponde la situación concreta como por lo que respecta a su regulación jurídica, lo cierto es que lo urgente es su organización colectiva, —para mejorar sus condiciones de trabajo así

⁴⁸ En este sentido, se adicionó el Art. 39-A, que considera legal el establecer un periodo de prueba para los trabajadores por tiempo indeterminado o cuando la relación exceda de 180 días. Este periodo no podrá exceder de treinta días; pero podrá extenderse hasta ciento ochenta días para quienes vayan a ejercer labores de dirección, en puestos gerenciales, y demás personas que han de realizar actividades de administración, técnicas o profesionales especializadas.

⁴⁹ Mario de la Cueva, *El nuevo derecho...*, *Op. cit.*, p. 571. Agrega De la Cueva: “[...] una extensión integral de las normas de la declaración de derechos sociales; un sueño más, tal vez lo único que resta al hombre de nuestro tiempo”. *Loc. cit.*

⁵⁰ Néstor de Buen, *Op. cit.*, p. 522.

⁵¹ *Loc. cit.*

como sus derechos laborales y humanos— la cual ha sido prácticamente nula con excepciones y a la cual coadyuva su poca preparación e instrucción escolar, además de que la OIT ya lo contempla como algo urgente para mejorar sus condiciones laborales generales.

Como bien se ha señalado, cualquiera que sea la posible solución, lo que debe quedar claro es la exigencia de revisar y corregir íntegramente y “audazmente”, la regulación jurídica de estos trabajadores “para otorgarles condiciones razonables que tengan presente, de manera primordial la dignidad del trabajador”.⁵²

Finalmente, señalamos que coincidimos en lo esencial con De la Cueva cuando manifiesta que los trabajadores domésticos no podrán obtener su libertad, aún cuando no sea plena, hasta el día que desaparezca este trabajo —aunque en este momento suene a utopía— y se transfigure, “el fenómeno se ha iniciado en algunos de los pueblos de occidente”, en un trabajo idéntico a todos los demás —en cuanto a derechos— limitando a una jornada igual a los demás asalariados de la industria y comercio y con un salario remunerador y equitativo que tampoco se cumple en estos trabajadores “que les permita dejar de ser por todo el día y por toda la noche los sirvientes del hogar de otro”.⁵³

III. Condiciones laborales reales de los trabajadores domésticos

El pasado 30 de marzo del año en curso (2014), el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) nos otorgó un panorama estadístico nacional sorprendente del año 2013 respecto al trabajo doméstico, son datos muy cercanos, sin proporcionar cifras exactas; entre estas estadísticas podemos mencionar:

Rubro	%	Total
La población ocupada en México dedicada al trabajo doméstico remunerado en hogares particulares.	100	2 000 000
Trabajadores domésticos que cumplen una jornada laboral superior a las 48 horas por semana.	13	260 000
Trabajadores domésticos remunerados que perciben como pago por sus servicios un salario mínimo o menos.	34.6	692 000
Trabajadores domésticos que tienen acceso a servicios médicos como prestación laboral.	2	40 000

Fuente: Elaboración propia con información obtenida en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de INEGI, año 2013.⁵⁴

⁵² Néstor de Buen, *Op. cit.*, p. 522.

⁵³ Mario de la Cueva, *El nuevo derecho...*, *Op. cit.*, p. 571.

⁵⁴ “Estadísticas a propósito del [...] Día Internacional del trabajador doméstico (30 de marzo)”. Documento, México, INEGI, 2014, p. 1.

El propio INEGI afirma que la cantidad de trabajadores domésticos remunerados de planta asciende a 166 986, estos trabajadores viven en las casas en las cuales desempeñan sus servicios; asimismo, menciona que la edad promedio de los trabajadores domésticos remunerados en México es de 40.2 años.

A continuación presentamos la distribución por el tipo de ocupaciones de los trabajadores domésticos.

Trabajadores domésticos remunerados por tipo de ocupación

Ocupación	%	Cantidad
Empleados domésticos	83.8	1 676 000
Cuidadores de personas en domicilios particulares	8.4	168 000
Lavanderos y planchadores domésticos	4.5	90 000
Choferes de domicilios particulares	2.3	46 000
Cocineros en domicilios particulares	1.0	20 000
Total	100.0	2 000 000

Fuente: Elaboración propia con información obtenida en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de INEGI, año 2013.⁵⁵

Se asegura que 95 de cada 100 trabajadores domésticos son personas del sexo femenino, por lo cual, evidentemente, las mujeres son quienes desempeñan en mayor número estas actividades. Considerando este comentario tenemos lo siguiente:

Distribución de trabajadores domésticos remunerados (por sexo)

Sexo	%	Cantidad
Femenino	95	1 900 000
Masculino	5	100 000
Total	100	2 000 000

Fuente: Elaboración propia con información obtenida en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de INEGI, año 2013.

De los trabajadores domésticos del sexo masculino, el INEGI menciona que la gran mayoría de las personas contratadas, prestan sus servicios como choferes al servicio personal del patrón, mientras que el resto de los trabajadores prestan sus servicios como cocineros, lavanderos, planchadores, cuidadores, etcétera, al respecto tenemos la siguiente tabla:

⁵⁵ *Ibid.*, p. 2.

Distribución por ocupación de trabajadores domésticos remunerados del sexo masculino

Sexo	%	Cantidad
Choferes	45.1	45 100
Ocupaciones diversas	54.9	54 900
Total	100.0	100 000

Fuente: Elaboración propia con información obtenida en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de INEGI, año 2013.

Por otra parte, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) de 2010 del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) textualmente se indica lo siguiente:

El principal problema que enfrentan las trabajadoras del hogar es que: realizan mucho trabajo y reciben poco pago (38.8%), le sigue el abuso, maltrato, humillación y discriminación (19.3%) y falta de derechos laborales (12.1%).

A continuación procedemos a presentar las características reales de las condiciones laborales de los trabajadores domésticos de planta y de entrada por salida.

Características laborales de los trabajadores domésticos de entrada por salida

- Generalmente no poseen un contrato laboral por escrito, este es verbal.
- La jornada laboral de estos trabajadores comúnmente alcanza más de 12 horas, aunque legalmente debiera ser de 8.
- Los trabajadores comentan que conocen más a las personas con las que trabajan que a su propia familia, debido a que muchos de estos trabajadores están fuera de su vivienda todo el día y regresan sólo para dormir.⁵⁶
- Señalan también que cuando llegan a faltar al trabajo, no les pagan el día, aunque sea por motivos justificados. Varios de estos trabajadores, incluso, mencionaron que en ocasiones han tenido que acudir enfermos a laborar, pues el hecho de perder el salario de un día, descompensa los ingresos de su familia.
- No tienen las prestaciones laborales que exige la LFT, incluso comentan que en algunos casos, únicamente perciben el pago del aguinaldo.
- Respecto al aguinaldo, cabe mencionar que en ocasiones no se les otorga un pago en efectivo, pues los patrones sólo les dan un obsequio, que a veces, resulta ser un objeto usado.

⁵⁶ Datos proporcionados por trabajadores domésticos avecindados en Ciudad Nezahualcóyotl.

- En la praxis no disfrutan de su derecho a vacaciones ni del pago de la prima vacacional. En ocasiones sí pueden tomar varios días de descanso, pero no se los pagan. E inclusive, estos días libres los toman al mismo tiempo en que los patrones se van de vacaciones fuera de la ciudad.
- Cuando enferman por un periodo mayor a 15 días, corren el riesgo de que sea rescindida su relación laboral. Al respecto mencionan que saben, por conducto de excompañeros, que al ser despedidos no se les otorgará indemnización alguna.
- No se les inscribe en el IMSS, ni tampoco les dan los beneficios del INFONAVIT.
- En raras ocasiones reciben pago de horas extraordinarias.
- No se les pagan las horas extraordinarias.
- Deben trabajar días festivos sin el pago correspondiente.

Características laborales de los trabajadores domésticos de planta

Rubro	Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Recibe su salario en efectivo.	X			
Desempeña sus actividades dentro del mismo domicilio en el que vive.	X			
¿Tiene un espacio individual y privado como habitación dentro de la casa en la que trabaja?	X			
Cuenta con un horario diario fijo de inicio y término de labores.		X		
Su jornada de trabajo es de 8 horas.				X
Disfruta de periodos de descanso dentro de la jornada laboral diaria.		X		
Trabaja horas extras.	X			
Tiene 1 día de descanso semanal.	X			
¿Cuenta con vacaciones al año?		X		
¿Se le otorga el pago anual en efectivo de las vacaciones?			X	
¿Se le otorga el pago anual en efectivo de la prima vacacional?			X	
¿Debe portar un uniforme para el desempeño de sus labores?		X		
¿Su patrón le otorga seguridad social?			X	
¿Se le otorga el pago anual en efectivo del aguinaldo?		X		

Fuente: Elaboración propia con base en la información obtenida en las entrevistas realizadas a los trabajadores domésticos de planta. Cabe mencionar que para ubicar la respuesta que proporcionaron los trabajadores entrevistados de manera correcta bajo el rubro "siempre", "a veces" o "nunca", se obtuvo un promedio general, evidentemente, el número superior fue el que se utilizó para realizar la clasificación.⁵⁷

⁵⁷ Cabe mencionar que para ubicar la respuesta que proporcionaron los trabajadores entrevistados de manera correcta bajo el rubro "siempre", "a veces" o "nunca", se obtuvo un promedio general, evidentemente

Las mujeres que se dedican a desempeñar su trabajo como empleadas domésticas también comentan que al llegar a su casa (muchas de ellas), deben realizar otras actividades, pues generalmente se les considera como las responsables de mantener en buen estado el espacio físico del entorno doméstico propio, lo que constituye una doble jornada.

Con todo lo anterior, observamos cómo la legislación no es respetada en lo mínimo, lo cual se ve agravado, debido a que la mayoría de los empleados domésticos no conocen los pocos derechos que tienen, motivo por el cual no exigen el cumplimiento de estos derechos y prestaciones que les otorga la legislación vigente.

IV. Conclusiones

Se conoce como trabajo doméstico a todas aquellas actividades relacionadas con el desempeño de las actividades, tareas o servicios enfocados a mantener el hogar en condiciones de higiene decorosas. Hemos podido observar cómo a lo largo de la historia, el trabajo doméstico no es valorado por considerarse improductivo o porque no genera ganancias económicas directamente; sin embargo, su realización es indispensable para la reproducción, tanto del sistema como de la fuerza del trabajo; no obstante, las personas y los servicios que se llevan a cabo son invisibles para la sociedad en general.

En este sentido, un problema para el constituyente de 1917 fue el poder decidir si a los trabajadores se les debía considerar parte de la protección que otorgaría el artículo 123 constitucional; al final se decidió que no habría distinción para ningún trabajador asalariado, todos debían tener derechos y protecciones legales en condiciones iguales, por lo cual debían ser incluidos.

Aunque hace varios años, las mujeres eran las encargadas de realizar todas las labores domésticas, actualmente hemos podido analizar y descubrir también a personas del sexo masculino desempeñando este tipo de trabajo. Hacemos énfasis en comentar que cientos de personas que día a día desempeñan este tipo de trabajo tienen una doble jornada laboral, pues realizan estas actividades para un patrón y además, deben consumir otras tantas para su familia en sus respectivos domicilios particulares, lo cual, aunque no se quiera reconocer, forma parte de la conocida como extensión de la jornada o jornada laboral inhumana, pues evidentemente cumplen con 2 jornadas de trabajo: una asalariada y otra no remunerada.

Es lamentable descubrir cómo se discrimina a los trabajadores domésticos, sin tomar en consideración que en muchas ocasiones estas personas conviven y conocen más a los hijos o la familia de los patrones que a sus propios hijos o familias, ya que

te, el número superior fue el que se utilizó para realizar la clasificación. Al respecto debemos comentar que se realizaron un total de 20 entrevistas: 6 se hicieron a trabajadores de planta y 14 a trabajadores de entrada por salida.

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

Consideramos que es sumamente importante mencionar que los trabajadores domésticos realizan trabajos productivos, en consecuencia, debe otorgársele un amplio reconocimiento y protección a sus derechos laborales; aunque, fundamentalmente, debe respetarse la igualdad que en la Constitución se establece para todos los trabajadores asalariados, aunque la LFT en el primer artículo relativo a los trabajos especiales diga lo contrario, pues no olvidemos que la normatividad superior en nuestro país recae en la propia Constitución.

Fuentes de consulta

Bibliográficas

- Bensusán, Graciela, *La adquisición de la fuerza de trabajo y su expresión jurídica*, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1982.
- Dávalos, José, *Derecho individual del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 2003.
- De Buen, Néstor, *Derecho del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 2004.
- De la Cueva, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1960.
- , *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 2009.
- De la Garza, Enrique, “Situación actual de las trabajadoras del hogar en México”, Mesa organizada por la Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa.
- Enciclopedia Salvat*.
- Marx, Carlos, *Teorías sobre la plusvalía*, Editorial Cartago, Argentina, 1974.
- , *El Capital*, tomo I, Fondo de Cultura Económica, México, 2012.
- , *El Capital*, tomo I, 4ª ed., Nueva traducción de Wenceslao Roces. Fondo de Cultura Económica, México, 2014.
- Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid, 2001.
- Mortera Gutiérrez, Fernando Jorge, *El papel del trabajo doméstico en la reproducción de la fuerza de trabajo en sectores urbano populares de bajos ingresos de la zona metropolitana de la Ciudad de México: una propuesta de investigación*, Tesis de Maestría en Ciencias Sociales, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México, 1991.

Sección Artículos de Investigación

- Palavicini, Félix Fulgencio, *Historia de la Constitución de 1917*, Tomo I, Gobierno del estado de Querétaro/Secretaría de Gobernación-Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1987.
- Reynoso Castillo, Carlos, *Derecho del trabajo*, Universidad Autónoma Metropolitana/Miguel Ángel Porrúa, México, 2006.
- Santos Azuela, Héctor, *Derecho del trabajo*, McGraw-Hill, México, 1998.
- Suárez González, Fernando, *Menores y mujeres ante el contrato de trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1967.
- Sweezy, Paul M., *Teoría del desarrollo capitalista*, Fondo de Cultura Económica, México, 1979.
- Tena Ramírez, Felipe, *Leyes fundamentales de México 1808-1985*, 13ª ed., Editorial Porrúa, México, 1985.

Documentales

- INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México, 2013.
- , *Estadísticas a propósito del...* Día Internacional del trabajador doméstico (30 de marzo). Documento, INEGI, México, 2014.

Electrónicas

- Comisión Nacional de Salarios Mínimos. [Web en línea]. Disponible desde Internet en: <<http://www.conasami.gob.mx>> [con acceso el 3 de enero del 2014].
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Discriminación Trabajadoras del Hogar. [Web en línea]. Disponible desde Internet en: <http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=481&id_opcion=473&op=473> [con acceso el 14 de marzo del 2014].
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística. [Web en línea]. Disponible desde Internet en: <<http://www.inegi.org.mx>> [con acceso el 21 de marzo del 2014].
- Organización Internacional del Trabajo. [Web en línea]. Disponible desde Internet en: <<http://www.ilo.org/global/topics/lang--es/index.htm>> [con acceso el 14 de marzo del 2014].
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. [Web en línea]. Disponible desde Internet en: <<https://www.scjn.gob.mx>> [con acceso el 21 de marzo del 2014].

Hemerográficas

- Sánchez Jiménez, Arturo, “El trabajo doméstico no figura en la tabla de salarios mínimos”, *La Jornada*, secc. Sociedad y Justicia, diario editado en la Ciudad de México, México, 5 de febrero del 2014.

Legislativas

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.