

La evolución de los criterios jurisdiccionales sobre las personas trabajadoras del hogar

CARLOS FERRAN MARTÍNEZ CARRILLO
Ferrán Martínez Abogados, S.C., México
cferran@ferranmartinezabogados.com
<https://orcid.org/0000-0002-5482-0229>

JOSÉ ALBERTO SÁNCHEZ MEDINA
Ferrán Martínez Abogados, S.C., México
jsanchez@ferranmartinezabogados.com
<https://orcid.org/0000-0003-4163-7449>

ZARET JULEYMA VALENCIA MARTÍNEZ
Ferrán Martínez Abogados, S.C., México
zvalencia@ferranmartinezabogados.com
<https://orcid.org/0000-0001-9727-6625>

<https://doi.org/10.36105/iut.2022n36.07>

Recientemente se han implementado en México diversas reformas en materia laboral que han contribuido sin duda, a la elaboración y emisión de nuevos criterios jurisdiccionales que fungen como parteaguas en el sistema jurídico nacional. Dichos nuevos criterios, de alguna forma resultaban necesarios o indispensables, toda vez que en muchos aspectos se podría considerar inconstitucional que los patrones no estuvieran obligados a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, en aspectos específicos como lo son, el teletrabajo, la subcontratación o la democracia sindical, por mencionar algunos.

En el mismo sentido, otro aspecto relevante a destacar en la legislación laboral es la reforma del 2019 en materia de “personas trabajadoras del hogar” que reformó, derogó y adicionó diversas disposiciones tanto de la Ley Federal del Trabajo (LFT) como de la Ley del Seguro Social (LSS). No cabe duda que en comparación con el ámbito internacional, la citada reforma fue llevada a cabo tardíamente, hecho que exhibe a México como un país con poco interés y falta de sensibilidad ante la vulneración de los derechos de las personas trabajadoras del hogar, lo cual deja entrever que existe una discriminación contra esas personas trabajadoras, afectando de manera directa a las mujeres ya que tradicionalmente es una ocupación desarrollada por el género mencionado.

Según un comunicado del INEGI del 28 de marzo del 2022, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del cuarto trimestre de 2021, 2.3 millones de personas realizaron un trabajo doméstico remunerado, donde de ellas el 88% eran mujeres y 12% hombres, con un nivel promedio de escolaridad de 8.2 años, equivalente al segundo grado de secundaria. Otro dato relevante es que, de cada 100 trabajadoras domésticas, 99 prestan sus servicios sin un contrato escrito; solo 4 de cada 100 tienen acceso a servicios de salud y 28 de cada 100 tienen algún otro tipo de prestaciones, como aguinaldo y vacaciones.

Debido a lo anterior, en este escrito se reúnen, comentan y contrastan con la regulación vigente algunos criterios acerca de figuras propias del derecho laboral; salario, seguridad social y pago de tiempo extraordinario; contratos por escrito con distinta temporalidad y vigencia, que muestran la evolución del criterio jurídico nacional en materia laboral, con respecto al tema antes planteado. Los conceptos fueron seleccionados toda vez que, a consideración de los suscritos fueron los cambios más significativos de la reforma del 2019.

En la presente redacción, se tomará la definición de persona del hogar contenía en el artículo 331 LFT:

Artículo 331.- Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley (...)¹

¹ Diario Oficial de la Federación, *Ley Federal del Trabajo*, 2021. <https://stcs.senado.gob.mx/docs/06.pdf>

En este contexto, según el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales,² en el trabajo del hogar participan tanto hombre como mujeres, y aunque en su mayoría este es realizado por estas últimas,³ el presente artículo utilizará el término “persona trabajadora” para englobar a las personas que ejercen esta labor, cualquiera que sea su género.

Salario

Uno de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras *lato sensu*, es la retribución por su trabajo y debe ser remunerado, sin embargo, hasta antes de la reforma de 2019, existía una marcada diferencia entre las personas trabajadoras del hogar y los trabajadores de otra índole, lo anterior se hace patente en este criterio jurisprudencial de 1974:

DOMÉSTICOS, SALARIOS DE LOS TRABAJADORES. NO SON SUJETOS DEL SALARIO MINIMO GENERAL.

En virtud de que aún la Comisión de Salarios Mínimos no ha fijado el salario que les corresponde a los trabajadores domésticos, no existe base legal para considerar que éstos sean sujetos del salario mínimo general, y como los servicios de los indicados trabajadores son de singular naturaleza, tanto que el derecho positivo laboral reglamentó sus actividades y sus derechos en el capítulo XIII del título sexto (trabajos especiales) de la vigente Ley Federal del Trabajo, y por ello son éstos los preceptos que deben tomarse en cuenta, y atendiendo a esas normas es como se tiene que establecer el salario que les corresponde actualmente, según las cuales la retribución para estos trabajadores por la forma y términos en que se desenvuelve la relación laboral entre una doméstica y sus patrones es mixta, porque comprende además del pago pactado en efectivo que integra el 50% del salario, los alimentos y la habitación, el restante por ciento, y aun otras prestaciones, y puesto que conforme a los artículos 322, 335 y 336 de la citada ley, el legislador dejó a cargo de las comisiones regionales, la determinación del salario de estos trabajadores, señalándose que para ello tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse, los que deberán someter también a la aprobación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, pero dado que éstos salarios hasta la fecha no han sido establecidos, mientras esto

² BELTRÁN, E., *Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas*, 2003. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101012022000/7peredada.pdf>

³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Estadísticas a Propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico*, 2022. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_TD_2022.pdf

no acontezca no hay base legal para que las Juntas condenen al pago de salario mínimo, ni tampoco el pago del salario de que se habla puede fundar la rescisión del contrato individual de trabajo, salvo que contractualmente se hubiera estipulado por las partes que el salario sea el mínimo general y pagadero en efectivo el 50% del mismo.⁴

Del criterio antes transcrito, se resalta la evidente discriminación y violencia económica laboral que se ejercía a las personas trabajadoras del hogar toda vez que estas eran segregadas de la mínima cuantía de remuneración que el patrón le debe realizar a sus trabajadores a nivel nacional.

El 15 de marzo del 2022 se ratificó el Convenio 190 de la Organización Mundial del Trabajo (OIT)⁵ contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este convenio no solo invita a reconocer que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y propone acciones que aborden las causas estructurales de estas violencias. Reconoce de manera general, la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano, donde toda persona trabajadora debe desempeñar sus labores en un ambiente libre de violencia y acoso, designando un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables cuyo objetivo sea que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Asimismo, es importante recordar que la designación del salario mínimo garantiza la distribución de los insumos dentro de un país y constituye la remuneración mínima vital para que un ser humano pueda satisfacer sus necesidades básicas y tenga una calidad de vida digna. Aunado a esto, según la OIT, la designación del salario mínimo contribuye a superar la pobreza y reducir la desigualdad y protege a los trabajadores contra el pago de salarios indebidamente bajos.

Actualmente, desde el 2020 la Comisión Nacional de Salarios Mínimos fija una cantidad salarial diaria en relación con el trabajo del hogar, esto con el objetivo de mejorar las condiciones de las personas trabajadoras del hogar. A dos años de dicha implementación, el 35.5% de las personas trabajadoras del hogar perciben menos del salario

⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Domésticos, salarios de los trabajadores. No son sujetos del salario mínimo general*, Suprema Corte de la Justicia de la Nación, 1974. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/255386>

⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio 190, Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf

mínimo, incluso derivado de la pandemia por COVID-19, estas condiciones empeoraron debido a que se aumentaron las tareas, pero no su remuneración. En julio de 2020, más de 690,000 empleadas de este sector fueron despedidas, la gran mayoría sin liquidación, de acuerdo con el Centro de Apoyo y Capacitación para las Empleadas del Hogar (CACEH).⁶

Seguridad social

Históricamente, la relación laboral entre las personas trabajadoras del hogar y los empleadores ha sido informal. En México, de acuerdo con el INEGI, el trabajo doméstico remunerado es central para el funcionamiento de los hogares, la economía y la sociedad. No obstante, el 97% de las trabajadoras del hogar aún labora en condición de informalidad.⁷

Se entiende por seguridad social, la protección a los individuos para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes de trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.⁸ El siguiente criterio, del año 2005 emitida por el Sexto Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo del Primer Circuito, a su letra expresa:

TRABAJADORES DOMÉSTICOS. NO EXISTE OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE INSCRIBIRLOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL NI AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.

De conformidad con los numerales 13, fracción II y 222 a 233 de la Ley del Seguro Social (LSS), se colige que no existe obligación del patrón para inscribir a un trabajador doméstico al régimen obligatorio del seguro social, ni al seguro de ahorro para el retiro, porque dicha inscripción sólo puede realizarse voluntariamente y de conformidad a lo pactado por las partes.⁹

⁶ JUÁREZ, Blanca, “Trabajadoras del hogar actualizan su tabulador de salarios en cuatro categorías”, *El Economista*, 16 de febrero de 2022. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Trabajadoras-del-hogar-actualizan-su-tabulador-de-salarios-en-cuatro-categorias-2022-0215-0112.html>

⁷ ONU Mujeres, ONU México lanza la campaña #ES LO JUSTO: El trabajo del hogar es un empleo digno, 2022. <https://mexico.unwomen.org/es/stories/comunicado-de-prensa/2022/01/onu-mexico-lanza-la-campana-es-lo-justo-el-trabajo-del-hogar-es-un-empleo-digno>

⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Hechos concretos sobre la Seguridad Social*, 2001. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Domésticos, salarios de los trabajadores. No son sujetos del salario mínimo general*, Suprema Corte de la Justicia de la Nación, 1974. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/255386>

En relación con lo anterior, el criterio establece que, derivado de la relación laboral entre la persona trabajadora y el empleador no se creaba la obligación de inscribir a la persona trabajadora en el régimen obligatorio del Seguro Social ni al Sistema de Ahorro para el Retiro. En concreto una discriminación laboral en contra de las personas trabajadoras del hogar frente al resto de la población trabajadora en México que se encuentra bajo la protección de un régimen obligatorio en el Seguro Social.

Lo anterior incluso contraviniendo el artículo 123 de la Constitución, que contempla la protección de seguro social a todas las personas trabajadoras. En efecto, el artículo antes mencionado, en relación con el criterio transcrito, establece como voluntaria la inscripción de la persona trabajadora en el Seguro Social, sin embargo quedaban excluidas prestaciones como la cobertura por riesgos de trabajo, invalidez, permiso de maternidad, entre otras.

Uno de los grandes avances en esta materia, fue la aprobación de la OIT en el 2011 del Convenio 189 sobre el trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar. En el numeral catorce de dicho convenio, se exhorta a los países a adoptar medidas que garanticen la igualdad de condiciones de las personas trabajadoras del hogar frente al resto de la población trabajadora.

En México no fue hasta 2019, cuando hubo un cambio estructural en la LFT y la LSS, en donde se reconocieron los derechos laborales de las personas trabajadoras y se plasmaron una serie de directrices para buscar la igualdad y no discriminación de este sector. Si bien este fue un avance a nivel legislativo, aún hay mucho que hacer al respecto, toda vez que, a dos años de implementarse la prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del IMSS, se han incorporado, según la ONU, únicamente el 3%.¹⁰ Aunado a esto, las personas trabajadoras del hogar aún no tienen acceso al financiamiento del Infonavit, ni se contemplan las inspecciones del IMSS para vigilar el cumplimiento de la afiliación por parte de la persona empleadora.¹¹ Respecto a la LSS actualmente se contempla la inclusión de las personas trabajadoras del hogar como sujetos de aseguramiento

¹⁰ ONU México, *ONU México lanza la campaña #ES LO JUSTO: El trabajo del hogar es un empleo digno*, 2022. <https://mexico.unwomen.org/es/stories/comunicado-de-prensa/2022/01/onu-mexico-lanza-la-campana-es-lo-justo-el-trabajo-del-hogar-es-un-empleo-digno>

¹¹ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Inclusión de las personas trabajadoras del hogar remuneradas en los sistemas de seguridad social. Recomendaciones para México*, 2022. https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Cuadernillo%2004%20Inclusion.%20Ax.pdf

del régimen obligatorio.¹² Según cifras del IMSS, son 47,080 los afiliados al programa piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar y el salario promedio diario asociado al programa es de \$231.30.

Pago de tiempo extraordinario

De acuerdo con la LFT, la jornada laboral es el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón para realizar su labor, en este sentido, las horas extra serían aquellas que exceden el límite fijado para cada una de las jornadas laborales estipuladas originalmente dentro del contrato laboral y que implican una obligación de pago adicional por parte del patrón.

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

La jornada de trabajo y la distribución del horario de los trabajadores domésticos no se rige por el factor tiempo como si se tratara de empleados de una empresa productora o distribuidora de bienes o servicios, pues las actividades que desempeñan no son de carácter material con vista a la obtención de un lucro a favor del patrón, sino que están vinculadas con el aseo y atención del hogar de una persona o familia en particular, predominando la convivencia con el núcleo familiar para el que laboran; por tanto, a este tipo de trabajadores no les es aplicable la regla general que establece el artículo 58 de la ley laboral que define la jornada como el tiempo durante el cual una persona está a disposición del patrón para desempeñar un servicio personal y subordinado mediante el pago de un salario, sino que basta que a cambio de la prestación de sus servicios el patrón les confiera el tiempo suficiente para reposar y tomar alimentos y de descanso durante la noche, según lo prescribe el artículo 333 de la LFT; consecuentemente, en la remuneración salarial de estos trabajadores no interviene el factor tiempo, ya que su retribución comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, por lo que no les asiste fundamento legal para reclamar el pago de tiempo extra.

Si bien, en el presente se reconoce el criterio relativo a que la jornada laboral debe retribuirse únicamente en el intervalo en el que la trabajadora del hogar que resida en el domicilio donde realice sus actividades, está obligada a prestar sus servicios subordinados al empleador,

¹² Diario Oficial de la Federación, *Ley del Seguro Social*, 2021. www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf

el criterio antes transcrito, consideraba por un lado únicamente a las personas trabajadoras que permanecen a disposición del hogar, conocidas coloquialmente como “de planta” y no respeta las horas establecidas en la LFT para cada tipo de jornada.

Derivado de esto, cuando las trabajadoras del hogar trabajaban más de las horas establecidas en la Ley para cada tipo de jornada, no eran remuneradas. Actualmente, derivado de la reforma multicitada, en el artículo 333 de la LFT se establece que las personas trabajadoras del hogar que residan en el domicilio donde realicen sus actividades tienen derecho a disfrutar un descanso diario nocturno de mínimo nueve horas consecutivas, y un descanso de mínimo tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas, poniendo como tope ocho horas diarias de la jornada laboral. Asimismo, se contemplan directrices para el pago del tiempo extraordinario, considerando como horas extras conforme a lo dispuesto en los artículos 58 a 68 de la LFT.¹³

Conclusiones

Es pertinente recordar la importancia de la labor que desempeñan las personas trabajadoras del hogar, quienes históricamente han sido segregadas a lo largo de los años, incluso por el ordenamiento jurídico. Si bien el sistema jurídico mexicano ha intentado subsanar la vulneración que han vivido las personas trabajadoras del hogar, la solución no puede dejarse en una simple legislación laboral.

El reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras requiere necesariamente de la erradicación de la violencia estructural que sufren de manera absoluta, siendo los empleadores los principales agentes de cambio, reconociendo los derechos de las personas trabajadoras del hogar y promoviendo la equidad y respeto a sus derechos laborales.

Las personas trabajadoras del hogar tienen el mismo derecho que el resto a contar con un empleo digno y en este mismo sentido, las personas empleadoras tienen la responsabilidad de respetar y garantizar sus derechos como el contrato por escrito, seguro social, salario digno, jornadas de máximo 8 horas, días de descanso, vacaciones pagadas y aguinaldo, compensación por horas extra trabajadas, así como un entorno seguro libre de violencia de cualquier tipo.

¹³ Deloitte, *Reforma en materia de personas trabajadoras del hogar*, 2019. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/audit/2019/Reforma-personas-trabajadoras-hogar.pdf>

Bibliografía

- BELTRÁN, E. *Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas*, 2003. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101012022000/7pereda.pdf>
- Deloitte, *Reforma en materia de personas trabajadoras del hogar*, 2019. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/audit/2019/Reforma-personas-trabajadoras-hogar.pdf>
- Diario Oficial de la Federación, *Ley Federal del Trabajo*, 2021. <https://stcs.senado.gob.mx/docs/06.pdf>
- Diario Oficial de la Federación, *Ley del Seguro Social*, 2021. www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf
- El Economista, *Descongelan reforma para garantizar seguridad social para trabajadoras del hogar*, 2022. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Descongelan-reforma-para-garantizar-seguridad-social-para-trabajadoras-del-hogar-20220223-0098.html>
- El Economista, *Trabajadoras del hogar actualizan su tabulador de salarios en cuatro categorías*, 2022. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Trabajadoras-del-hogar-actualizan-su-tabulador-de-salarios-en-cuatro-categorias-20220215-0112.html>
- Gobierno de la Ciudad de México, *Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México*, 2021. <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/informe-sobre-la-situacion-de-los-derechos-de-las-personas-trabajadoras-del-hogar-en-la-ciudad-de-mexico.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Estadísticas a Propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico*, 2020. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/EAP_Trabdom2020.pdf
- “La Seguridad Social en México”, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2022. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2493/4.pdf>
- JUÁREZ, B., “Trabajadoras del hogar actualizan su tabulador de salarios en cuatro categorías”, *El Economista*, 2020. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Trabajadoras-del-hogar-actualizan-su-tabulador-de-salarios-en-cuatro-categorias-20220215-0112.html>
- “Trabajadoras del Hogar, de las primeras despedidas por el COVID-19”, *La Mirada Académica*, México, Universidad Iberoamericana. <https://ibero.mx/prensa/trabajadoras-del-hogar-de-las-primeras-despedidas-por-el-covid-19>

- Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Domésticos, salarios de los trabajadores. No son sujetos del salario mínimo general*, Suprema Corte de la Justicia de la Nación, 1974. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/255386>
- Organización Internacional del Trabajo., *Hechos concretos sobre la Seguridad Social*, 2001. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf
- ONU México, *ONU México lanza la campaña #ES LO JUSTO: El trabajo del hogar es un empleo digno*, 2022. <https://mexico.unwomen.org/es/stories/comunicado-de-prensa/2022/01/onu-mexico-lanza-la-campana-es-lo-justo-el-trabajo-del-hogar-es-un-empleo-digno>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Inclusión de las personas trabajadoras del hogar remuneradas en los sistemas de seguridad social. Recomendaciones para México*, 2022. https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Cuadernillo%2004%20Inclusion.%20Ax.pdf