

# UACM

Universidad Autónoma  
de la Ciudad de México

---

*Nada humano me es ajeno*

COLEGIO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN DERECHO

**La discriminación del trabajo doméstico en la Ley Federal del Trabajo**

TRABAJO RECEPCIONAL  
PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA

**NORMA RICO VÁZQUEZ**

DIRECTOR

**Lic. José Ricardo Piña Cancino**

Ciudad de México, mayo de 2019

## SISTEMA BIBLIOTECARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN



## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO COORDINACIÓN ACADÉMICA

### RESTRICCIONES DE USO PARA LAS TESIS DIGITALES

#### DERECHOS RESERVADOS<sup>©</sup>

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

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

# UACM

Universidad Autónoma  
de la Ciudad de México

---

*Nada humano me es ajeno*

**COLEGIO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
LICENCIATURA EN DERECHO**

**TESIS  
“LA DISCRIMINACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO  
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

**TRABAJO RECEPCIONAL PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN DERECHO**

**PRESENTA  
NORMA RICO VÁZQUEZ**

**COMITE TUTORIAL  
DIRECTOR DE TESIS: LIC. JOSÈ RICARDO PIÑA CANCINO (UACM)  
LECTORES: DRA. ADRIANA TERÀN ENRIQUEZ (UACM)  
MTRO. ADRIAN LOPEZ CABELLO (UACM)  
DR. TONATIUH HERNANDEZ CORREA (UACM)**

**CIUDAD DE MEXICO. FEBRERO DE 2019**

## INDICE

### AGRADECIMIENTOS DEDICATORIAS

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
SENTIRES PERSONALES Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	2
ANTECEDENTES/CONTEXTO (DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO).....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	5
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN .....	9
HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN .....	9
OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	10
OBJETIVO GENERAL.....	10
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	10
METODOLOGÍA, PARADIGMAS DEL DERECHO Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO .....	10
<b>CAPÍTULO I</b> .....	13
<b>ANTECEDENTES HISTÓRICO JURÍDICOS DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y LA NO DISCRIMINACIÓN</b> .....	13
PRESENTACIÓN DEL CAPÍTULO .....	14
1.1. LAS RELACIONES DE TRABAJO Y SU REGULACIÓN .....	14
1.2. REGULACIÓN DEL TRABAJO EN EL MUNDO ANTIGUO, DE ROMA A LA EDAD MEDIA.....	14
1.2.1. UN NUEVO MARCO JURÍDICO, A PARTIR DE LA IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE PRODUCCIÓN CAPITALISTA.....	16
1.2.2. EL INICIO DE UN MARCO JURÍDICO PROTECTOR DE LOS DERECHOS LABORALES.....	18
1.2.3. LA LEGISLACIÓN LABORAL Y EL NEOLIBERALISMO.....	21
1.3. DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA ANTIGÜEDAD HASTA LA EDAD MEDIA ..	23
1.3.1. LEGISLACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA MODERNIDAD.....	24
1.3.2. LEGISLACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA NUEVA ESPAÑA.....	27
1.3.3. EL MARCO JURÍDICO SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO EN EL LIBERALISMO .....	29
1.4. ORÍGENES DE LA INCLUSIÓN DE LA IGUALDAD Y EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN .....	32
1.4.1. EL ESTADO COMO GARANTE DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD.....	34
1.4.2. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL MARCO LEGISLATIVO MEXICANO.....	35
<b>CAPÍTULO II</b> .....	39
<b>LA LEY LABORAL MEXICANA, EL TRABAJO DOMESTICO Y LA NO DISCRIMINACIÓN</b> .....	39
PRESENTACIÓN DEL CAPÍTULO .....	40
2.1. MARCO LEGISLATIVO ACTUAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN MÉXICO.....	40

2.1.2. DERECHOS RESPECTO AL TRABAJO DOMESTICO .....	43
2.2. LA NOCIÓN DE DISCRIMINACIÓN.....	52
2.2.1. DEFINICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN EL MARCO NORMATIVO MEXICANO.....	53
2.2.2. EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN EN LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES.....	54
2.2.3. ELEMENTOS QUE CONFORMAN LA CONDUCTA DE DISCRIMINACIÓN.....	58
2.3. OBLIGACIONES INTERNACIONALES EN LEGISLAR CON APEGO A LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS .....	62
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>68</b>
<b>DERECHO COMPARADO DEL TRABAJO DOMÉSTICO .....</b>	<b>68</b>
PRESENTACIÓN DEL CAPÍTULO .....	69
3.1. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y EL TRABAJO DOMESTICO.....	69
3.2. MARCO LEGISLATIVO ACTUAL EN ARGENTINA SOBRE EL TRABAJO DOMÉSTICO.....	73
3.2.1. CUADROS COMPARATIVOS DEL MARCO LEGISLATIVO MEXICO Y ARGENTINA.....	80
3.3. MARCO LEGISLATIVO ACTUAL EN URUGUAY SOBRE EL TRABAJO DOMÉSTICO.....	82
3.3.1. CUADRO COMPARATIVO DEL MARCO LEGISLATIVO MEXICO Y URUGUAY .....	86
3.4. MARCO LEGISLATIVO ACTUAL EN CHILE SOBRE EL TRABAJO DOMÉSTICO .....	88
3.4.1. CUADRO COMPARATIVO DEL MARCO LEGISLATIVO MÉXICO Y CHILE .....	92
3.5. MARCO LEGISLATIVO ACTUAL EN ESPAÑA SOBRE EL TRABAJO DOMÉSTICO .....	94
3.5.1. CUADRO COMPARATIVO DEL MARCO LEGISLATIVO MÉXICO Y ESPAÑA .....	99
3.6. MODELO ÓPTIMO NORMATIVO, RELATIVO A LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS .....	102
3.6.1. CUADRO COMPARATIVO DEL MARCO LEGISLATIVO EN EL MODELO ÓPTIMO .....	106
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>110</b>
<b>TENSIONES ENTRE LA REGULACION MEXICANA DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y EL DERECHO HUMANO A LA NO DISCRIMINACIÓN .....</b>	<b>110</b>
PRESENTACIÓN DEL CAPÍTULO .....	111
4.1. EL TRABAJO DOMÉSTICO Y SU DIFERENCIACION NORMATIVA AL RESTO DE LOS TIPOS DE TRABAJO .....	111
4.2. ELEMENTOS QUE CONFIGURAN EL ACTO DE DISCRIMINACIÓN RESPECTO AL TRABAJO DOMESTICO .....	112
4.2.1. PRIMER ELEMENTO: LA CONDUCTA, MANIFESTADA POR MEDIO DEL MARCO NORMATIVO .....	113
4.2.2. SEGUNDO ELEMENTO: EL MOTIVO .....	121
4.2.3. TERCER ELEMENTO: LAS CONSECUENCIAS .....	123

4.3. PROPUESTA LEGISLATIVA. TRABAJO DOMÉSTICO LIBRE DE DISCRIMINACIÓN .....	125
<b>CONCLUSIONES GENERALES .....</b>	<b>131</b>
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	134
TESIS Y CRITERIOS JURISPRUDENCIALES .....	137
DIRECTRICES NACIONALES EN DERECHOS HUMANOS.....	137
DIRECTRICES Y RECOMENDACIONES INTERNACIONALES EN DERECHOS HUMANOS .....	138
NORMATIVIDAD NACIONAL.....	140
ESTUDIOS Y NORMATIVIDAD COMPARADA .....	141

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco profundamente a la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, por haberme incluido en su proyecto de educación, porque a través de él aprendí que todas las personas lo único que necesitamos es una oportunidad.

Agradezco a mis padres por darme mucho más de lo que a ellos les dieron.

A toda mi familia, por su cariño y apoyo, en especial a mis hijos, Roberto y Fabián, por su paciencia y por enseñarme a no quejarme por tener mucha tarea, a mi hija Natalia que siempre estuvo a mi lado, mostrándome que siempre se puede hacer más de lo que uno cree.

A todas esas personas que han iluminado mi vida con su valiosa amistad y afecto incondicional.

A mis profesores, que me enseñaron a creer en mí, en especial a mi director y lectores de tesis, a mis compañeros por haberme aceptado como uno más de ellos.

A Fernando por su cariño constante y paciencia al hablarme sobre lo importante.

## **DEDICATORIAS**

La presente investigación está dedicada a todas esas personas que a pesar de la escasa protección que el Derecho y la sociedad les brinda, han podido sacar adelante a su familia laborando como personas trabajadoras domésticas.

A todas esas personas que mediante su trabajo cuidan celosamente hogares e hijos de otras personas, con la esperanza de tener un mejor hogar propio y otorgarles una mejor vida a sus hijos; por ello justo es, que el Derecho ayude a cumplir ese anhelo.

# **INTRODUCCIÓN**

## **SENTIRES PERSONALES Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Este trabajo de investigación, se asienta bajo una variedad de sentires, tanto personales, profesionales y relacionados a la investigación jurídico social. En la cuestión personal, he llegado al tema debido al conjunto de preocupaciones que me surgieron a través de lo percibido en los medios masivos de comunicación, lo discutido en clases con las y los profesores de la UACM y relacionadas a experiencias de la vida cotidiana, respecto al conocimiento del trabajo doméstico, ya que se aduce como una de las actividades más precarizadas, olvidadas, tanto por la sociedad y el mismo sistema jurídico mexicano.

Las personas que desempeñan estos puestos de trabajo, tanto históricamente como en la actualidad, la mayoría de las veces se encuentran fuera de los beneficios sociales desde su nacimiento, se trata de migrantes, con nulos o mínimos contactos sociales, con pocos grados escolares, realizan actividades polivalentes, con horarios extenuantes o muchas veces habitan por largas temporadas en las casas donde trabajan, viven en la incertidumbre respecto a la permanencia de sus puesto de trabajo, pues se ofrece el trabajo bajo ciertos condicionamientos y aprovechando la necesidad del mismo, muchas veces este trabajo se desempeña bajo condiciones sujeto a riesgos personales, como la misma explotación sexual, o relacionados a actos arbitrarios provenientes de quienes les ofrecen el empleo, que en la mayoría de los casos quedan impunes.

El trabajo doméstico actualmente es todavía considerado, una especie de relación tersa de servidumbre, reeditada en la modernidad mexicana, donde el propietario o empleador, no solo es dueño de la fuente de trabajo, sino poseedor de la cuasi voluntad de la misma persona que le ofrece los servicios domésticos, ya que el trabajador, de acuerdo a la legislación vigente, carece de reinstalación. En caso de despido injustificado, se nulifican de hecho otros derechos que hoy reconoce la norma laboral para otros tipos de trabajo, todo ello bajo el argumento y verdad jurídica de la relación de cercanía que existe entre estos, entre otras situaciones.

Es importante mencionar como lo refieren de manera autocrítica voces en el feminismo de la talla como Marta Lamas, que muchas veces desde ámbitos y pensamientos más libertarios, pocas veces observamos tal situación en ámbitos

privados, o en su caso nos invade una amnesia deliberada, ya que somos mujeres y hombres excelentes en la crítica social, pero en nuestra casa seguimos reproduciendo practicas tan injustas y desiguales, con las y los trabajadores domésticos que contratamos, o en la misma naturalización domestica de estas instituciones.

Ante la situación descrita, otras de mis preocupaciones en el ámbito profesional tienen que ver con los cambios de paradigmas en nuestro país a partir del 2011, respecto del tratamiento de los derechos humanos. Esto en virtud, de que en la UACM particularmente en la licenciatura de Derecho, se busca formar a las y los estudiantes bajo una perspectiva en derechos humanos.

Es decir, en particular al tema, me interesa reflexionar sobre cómo es que la resignificación o los cambios de sentido entorno a los derechos humanos que opera a partir del 2011, quizá pudiera impactar en las condiciones de vida que viven y padecen personas que se han dedicado al trabajo doméstico en este país. Por ello mismo, no solo intento buscar antecedentes y la descripción normativa al respecto que son de suma importancia, sino también presentar una serie de interpretaciones o ponderaciones jurídicas, respecto del tema tratado y a la vez relacionarlo a la no discriminación.

En relación a la investigación jurídica social, este análisis se encuentra atravesado por una serie de preocupaciones que tienen la finalidad en la medida de mis posibilidades, de aportar teóricamente sobre un mejor tratamiento del trabajo doméstico en este país. Todo ello como ya lo vengo mencionando, en el conocimiento de los antecedentes, la visibilización de las condiciones de trabajo actuales de las personas que se dedican al trabajo doméstico en este país, la incidencia de los derechos humanos, respecto de interpretaciones más integrales al respecto. Finalmente me motiva y se justifica esta investigación, bajo un conjunto de preocupaciones que intentan abonar a producir otros sentidos, o en su caso sentidos de interpretación del derecho y los derechos humanos, que coadyuven en el fortalecimiento del derecho del trabajo y de la construcción de una sociedad mexicana, más justa, más democrática, más igualitaria.

## **ANTECEDENTES/CONTEXTO (DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO)**

A través de la historia de la humanidad han existido diferentes métodos para obtener los satisfactores para sobrevivir, los cuales se han modificado, aumentando considerablemente su número y con ello el aumento de formas para producir riqueza. Las personas que poseen medios de producción, capital y otras que al no poseer propiedades, realizan una serie de actividades bajo su mando a cambio de algún tipo de recursos que permitan su sobrevivencia; por lo que surge el trabajo, es decir, utilizar fuerza intelectual o física para producir algo; siendo así, como toda relación humana, dicha actividad con el positivismo, tuvo que regularse mediante normas, por lo que surgen las diferentes legislaciones a las relaciones de trabajo.

Mario De la Cueva (1965), en su texto *Síntesis del Derecho del Trabajo*, menciona que con el *ius* romano se crea la *locatio conductio operis* y la *locatio conductio operarum*, principios que crean una figura jurídica que es la antecedente lejana del contrato de trabajo actual, sin embargo para llegar a éste punto intervienen una multitud de factores económicos, sociológicos y políticos.

La transformación del régimen de esclavitud, el derecho romano y la conversión de los siervos de la gleba en detentadores de un trabajo libre, dieron lugar a nuevas situaciones jurídicas, siendo instrumentos de realidades sociales determinantes de la moderna transformación de las prestaciones de servicios, primero reguladas por el Código Civil y más adelante por una legislación especial, marcada por un fuerte sentido social.

De la Cueva explica (1965), que se va conformando el Derecho Laboral, estableciendo los supuestos necesarios para la creación de una tradición corporativista en la época gremial y más adelante derribada por las ideas y los principios de tipo individualista. Durante el feudalismo existía un sistema que suponía la relación de un trabajo caracterizado por el dominio del siervo por su Señor, a cambio de una supuesta protección. Mientras que en la época moderna al surgir los principios de la doctrina liberal individualista, mismos que se sustentan en el derecho natural, paradójicamente se crean leyes para favorecer la producción y reprimir a los trabajadores.

Fue hasta el siglo XX que el derecho al trabajo nace, como respuesta a la profunda división entre los hombres, sin olvidar que también a grandes crisis entre la

producción y el consumo, sin embargo también es fruto de la lucha constante por parte de las personas que a lo largo de la historia han vendido su fuerza de trabajo y buscan conseguir relaciones más justas en ello.

Por su parte, el trabajo doméstico se encuentra asociado a condiciones de dependencia, en muchos casos a una bárbara y cruel esclavitud; de tal manera que esta actividad ha adquirido peculiaridades conforme al contexto en el que se ha desarrollado; sin embargo, una constante ha sido, que durante siglos se ha encontrado carente de los más elementales derechos, por lo que las personas dedicadas a esta actividad han estado sujetas a malos tratos y abusos de los empleadores y de otros miembros de la familia contratante, incluida la explotación sexual, situación que llega hasta la actualidad, siendo el trabajo doméstico aún una labor marginada y desvalorizada, producto de una posible discriminación no sólo por parte de la sociedad sino también por parte del Estado.

La presente investigación tiene la intención de abordar el tema del trabajo doméstico y su regulación actual en La Ley Federal del Trabajo, afrontar el cómo y por qué esta normatividad podría resultar ser un acto de discriminación por parte del Estado mexicano; asimismo, analizar si la manera en que actualmente se encuentra normado, genera que los derechos de las personas que realizan este tipo de trabajo, se hallen disminuidos en relación al resto de los trabajos regulados en la citada Ley.

Finalmente se concluye a partir del análisis de la legislación laboral, a partir de los elementos que configuran la discriminación, denota la misma desde sus adentros, respecto de las trabajadoras y trabajadores domésticos.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

El artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en adelante CPEUM, indica que:

“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección”.

Por lo que queda entendido que todas las personas dentro del territorio nacional tenemos los mismos derechos, y para ello existen mecanismos y medios para asegurarlo; de igual manera indica:

“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”

Por lo que cualquier acto que vaya en contra de dicha disposición resultaría ser anticonstitucional. Por otra parte, el artículo quinto de nuestra CPEUM, señala que a ninguna persona puede impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, mientras sea lícito, de igual manera indica que:

“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.” (Cámara de Diputados, 1917, p. 9).

Además de que:

“El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles...” (Cámara de Diputados, 1917, p. 9)

En este sentido se desprende que cualquier persona se encuentra en libertad para ejercer el trabajo doméstico, ya que dicha actividad no se encuentra prohibida por norma alguna, por lo tanto es lícita, por lo que debe de ser un trabajo personal retribuido justamente. Donde únicamente se tiene la obligación de realizar las actividades que en el contrato se estipulen, entendiéndose que dicho contrato podrá ser verbal o escrito, ya que en la Ley no se encuentra disposición que indique lo contrario, el cual no deberá tener una duración mayor de un año si con ello perjudica al trabajador o trabajadora doméstica.

Por su parte el artículo 123 de la CPEUM indica que toda persona tiene derecho a obtener y realizar un trabajo digno y que sea útil socialmente, para regular y garantizar dichas disposiciones se crea la Ley Federal del Trabajo de nuestro país, de tal manera que en su artículo 331 se señala que son trabajadores domésticos los que

presten sus servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. Por lo que queda entendido que el trabajo doméstico debe de ser un trabajo digno y útil a la sociedad.

El derecho laboral ha sido creado para proteger al grupo vulnerable que somos la y los trabajadores, en relación a los patrones que implícitamente son poseedores de más recursos en todos los sentidos; sin embargo, el trabajo doméstico no se encuentra regulado de la misma manera que los otros tipos de trabajo en LFT, ya que existen ambigüedades, vacíos e imprecisiones en dicha Ley, lo que resulta en un menoscabo y vulneración de los derechos humanos de las personas que se dedican a esta actividad. Por lo que surgen las preguntas: ¿El Estado mexicano, comete un acto de discriminación en contra de las personas que realizan trabajo doméstico, con la actual Ley Federal Del Trabajo?, de ser así ¿cuáles son las consecuencias de dicha discriminación?

Llegado a este punto se hace importante señalar la metodología que se ocupará para la realización de los objetivos planteados en este trabajo. De tal manera, que se usará el método deductivo junto con el analítico y el método cuantitativo es decir, se partirá de un hecho general a uno particular, se estudiará y analizará la LFT, de tal manera, que se puedan vislumbrar los derechos que se podrían estar vulnerando en razón de la posible discriminación, debido a la actual regulación en la mencionada Ley, por lo que se podrá dejar ver una deficiencia en el derecho laboral al no cumplir con la total función de proteger, de manera efectiva, a este sector vulnerable de los trabajadores; es en este sentido que se utilizará el método cualitativo, ya que si bien se señalarán estadísticas para fundamentar la vulneración de los derechos de las personas trabajadoras domésticas, esto se realizará con el fin de cualificar y observar las características y consecuencias de la presunta discriminación.

Las estadísticas que se tomarán en cuenta para llevar a cabo la labor mencionada en el párrafo anterior, serán las señaladas en la *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2017*, en adelante Enadis 2017, la cual se desarrolló a solicitud del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), en colaboración con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), con apoyo del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y de la Universidad

Nacional Autónoma de México (UNAM). De igual manera se tomarán datos expuestos en *Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, Estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadoras*, realizado por el CONAPRED en 2014, la *Encuesta Intercensal 2015* del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), y la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2017*. Ello por considerar ser las más pertinentes para mostrar la afectación que tienen en sus derechos laborales el grupo de personas trabajadoras a las que se refiere el presente trabajo.

Asimismo, se analizará si los compromisos que México ha adquirido en materia de regulación para la protección de derechos humanos, en específico el derecho a la no discriminación, a través de la firma de tratados internacionales, tal como se desprende de la Reforma Constitucional del artículo 1 de nuestra Carta Magna, en 2011, se han cumplido; para ello se agregará el método comparativo a los métodos ya señalados, de tal manera que se mencionarán los Tratados Internacionales a los que México se encuentra suscrito, que regulen derechos humanos y contengan cláusulas de no discriminación en materia laboral.

De igual manera se realizará un comparativo de la legislación actual en, Argentina, Uruguay y Chile, a efecto de observar como otros países de la región han tratado el tema, así como de un país del continente europeo: España, de tal manera que se reflejen las deficiencias o aciertos que la legislación mexicana tiene al respecto, en materia de protección de derechos humanos; asimismo, se realizará una comparación con el modelo normativo óptimo sobre trabajo doméstico, con el objetivo de analizar los aspectos en los que México se apega o contradice lo sugerido para lograr el mayor respeto, protección y garantía de los derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas.

Siendo que tradicionalmente los trabajadores domésticos son mujeres y muy frecuentemente provenientes de un pueblo indígena, o de una situación en donde la falta de recursos ha limitado su acceso a la educación, aunado a que el trabajo doméstico no requiere una instrucción académica, y teniendo la necesidad de trabajar para recibir un salario a cambio, el trabajo doméstico se vuelve la labor más recurrida por las personas, que sólo cuentan con su fuerza de trabajo para llevarlo a cabo.

En el entendido de que las personas que trabajan en el trabajo doméstico, son en su gran mayoría, de mínimo nivel educativo, se vuelve sumamente importante, eliminar cualquier acto que origine la disminución del pleno uso de los derechos y oportunidades, así como el trato justo y digno; en consecuencia, se dará una propuesta legislativa que procure de mejor manera los derechos de las personas trabajadoras domésticas, ya que a través de la creación de una agenda legislativa más protectora, se puede lograr una sociedad más justa, con relaciones equilibradas y equitativas entre todos los sectores de la población, en virtud de ser una de las funciones de la ley, la búsqueda de la igualdad, la cual se puede conseguir a través de una normatividad, inmersa de elementos de no discriminación e igualdad, respecto de las personas que social e históricamente han sido construidas como desiguales.

## **PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

En ese sentido, presento las preguntas de investigación, que dan pie a esta investigación, siendo base del capitulado que más adelante se ensancha, siendo las siguientes: **¿Cuáles son los antecedentes históricos jurídicos del trabajo doméstico y el derecho a la no discriminación? ¿Cómo relaciona y configura la ley laboral mexicana el trabajo doméstico y la no discriminación? ¿Cómo el derecho comparado regula la institución del trabajo doméstico? ¿Cuáles son algunas de las tensiones o colisiones actuales entre el trabajo doméstico regulado por la norma mexicana y el derecho humano a la no discriminación?**

## **HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

En la presente investigación de manera tentativamente como una hipótesis de trabajo y guía a ser confirmada, considero la siguiente:

A la luz de los derechos humanos, la regulación actual del trabajo doméstico en La Ley Federal del Trabajo, produce un conjunto de actos que tienen como consecuencia la discriminación por parte del Estado mexicano; asimismo, esta regulación genera que los derechos de las personas que realizan este tipo de trabajo, se encuentren en colisión, respecto a los grandes principios de interpretación de los derechos humanos como el principio interpretación conforme y pro persona, ya que son

disminuidos, reducidos o en su caso, nos encontramos frente a un conjunto de normas regresivas en derechos humanos, también ello ocurre, en relación al resto de los trabajos regulados en la citada Ley.

## **OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Los objetivos generales y específicos de esta investigación y que se encuentran vinculados con las preguntas de investigación son los siguientes.

### **OBJETIVO GENERAL**

Comprender algunos de sus antecedentes, la configuración normativa actual tanto a nivel nacional bajo una comparativa internacional y advertir algunas tensiones que se presentan respecto del trabajo doméstico y el derecho humano a la no discriminación.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Analizar antecedentes históricos jurídicos del trabajo doméstico y la no discriminación.

Examinar en la ley laboral mexicana el trabajo doméstico y la no discriminación.

Explorar el derecho comparado del trabajo doméstico.

Razonar algunas de las tensiones entre la regulación mexicana del trabajo doméstico y el derecho humano a la no discriminación.

## **METODOLOGÍA, PARADIGMAS DEL DERECHO Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

La Metodología jurídica de acuerdo a sus estudiosos, como el profesor Jorge Witker (1997), se ubica en las distintas formas de proceder para su comprensión y en el análisis de las diferentes corrientes del pensamiento jurídico, que determinan métodos y posiciones doctrinarias o en su caso paradigmas jurídicos. Autores como Enríquez Rubio Hernández Erlinda y Maximiliano Hernández Cuevas, (2014), expresan que la elección de paradigmas en la investigación científica particularmente en el derecho, establecen una forma de concebir la realidad y su estudio, asociada a las exigencias del momento histórico en que aparecen.

Estos son enfoques que permiten acceder a diferentes dimensiones y niveles de análisis, para el presente caso de investigación, elegí el método lógico deductivo, combinándolo con el comparativo y el paradigma positivista con una perspectiva en derechos humanos. Bajo esta última perspectiva señalada, tomo la sugerencia del profesor Gregorio Peces- Barba (1995), ya que se intenta presentar una visión integral de estudio, desde el derecho y los derechos humanos, respecto del trabajo doméstico y la no discriminación.

En particular para tal efecto, incluyo un enfoque histórico donde se analiza los antecedentes históricos del trabajo doméstico y el derecho a la no discriminación, un perfil dogmático jurídico, en el cual describo al respecto la regulación laboral del trabajo doméstico y su vinculación con el principio de la no discriminación. Luego presento un análisis comparativo del trabajo doméstico que responde a la noción del paradigma positivista o dogmático jurídico, finalmente expongo una posible interpretación jurídica y de derechos humanos, bajo la ponderación, entre el trabajo doméstico y la no discriminación.

Utilizo para la exposición en lo general de este trabajo, el método lógico deductivo, ya que parto de un análisis general, referente al aspecto histórico del trabajo doméstico y el derecho a la no discriminación, para llegar a un estudio más particular, respecto del análisis normativo actual, tanto comparativo, como nacional y finalmente, una interpretación bajo la ponderación entre el trabajo doméstico que se desprende de la norma nacional, la obligación del estado a cumplirla y por otro lado, el derecho humano a la no discriminación.

En cuanto al uso de técnicas de investigación, básicamente se utilizó la documental, en particular, tanto estadísticas, doctrina jurídica relacionada al antecedente histórico y sobre la discusión del trabajo doméstico y la no discriminación, análisis de la norma constitucional y la reglamentaria al respecto, jurisprudencia nacional e internacional y directrices del derecho internacional de los derechos humanos relacionadas al tema.

En el primer capítulo se hace referencia a los antecedentes histórico-jurídicos del trabajo doméstico y el derecho a la no discriminación, todo ello en distintas escalas, ya

sea nacional como de carácter internacional y en distintos momentos históricos de la humanidad.

En el segundo capítulo se realiza un análisis dogmático jurídico de la regulación del trabajo doméstico en la Ley Federal del Trabajo, se describen los derechos y las obligaciones de las partes. Se presentan algunos criterios jurisprudenciales al respecto. Posteriormente se analiza la noción jurídica de la discriminación, sus elementos. Finalmente se discute el derecho a la no discriminación y se detallan algunas directrices internacionales de derechos humanos al respecto.

En el tercer capítulo llevo a cabo, un análisis comparativo del actual tratamiento normativo que tiene el trabajo doméstico en México, respecto a conclusiones publicadas por la Organización Internacional del Trabajo y normatividad interna de países latinoamericanos respecto al tema, en particular Argentina, Uruguay, Chile y España, en Europa. Finalizo el mismo con la presentación y comparativa respecto del documento que ha presentado el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED, titulado el Modelo óptimo normativo, relativo a los derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas.

En el cuarto capítulo presenté una interpretación, de la diferenciación normativa que se desprende respecto al trabajo doméstico, todo ello con el fin de demostrar la presencia de una serie de elementos que conforman la discriminación en relación al trabajo doméstico. Además se describe una propuesta legislativa al respecto. Y finalmente para dar por concluido este trabajo, se presentan una serie de consideraciones o conclusiones generales de la investigación que pongo a debate.

**CAPÍTULO I**  
**ANTECEDENTES HISTÓRICO**  
**JURÍDICOS DEL TRABAJO DOMÉSTICO**  
**Y LA NO DISCRIMINACIÓN**

## **PRESENTACIÓN DEL CAPÍTULO**

En este apartado se exponen los antecedentes histórico-jurídicos del trabajo doméstico y el derecho a la no discriminación, todo ello en distintas escalas, ya sea nacional como de carácter internacional y en distintos momentos históricos de la humanidad. Con esto se pretende presentar un contexto histórico de la investigación.

### **1.1. LAS RELACIONES DE TRABAJO Y SU REGULACIÓN**

Las relaciones de trabajo entre los seres humanos, en un origen se realizaron de manera inconsciente y libre; no tenían un aspecto ni jurídico ni obligatorio, todo se reducía al inicio de la organización de los quehaceres dentro del grupo social en donde se vivía y el humano ni siquiera podía tener en mente lo que significaba trabajo, ya que sus actos y relaciones primitivas, evolucionaban conjuntamente con su lenguaje y la construcción de su ser, su habitad y su propia concepción cosmogónica. Al no existir la palabra trabajo, no se podía concebir ninguna relación en ese sentido y hasta que se tuviera en mente la misma, su significado y su consecuencia, comienza a dar lugar el entuerto que generaría con el paso de los años, hasta antes de su regulación hacia la progresividad justa.

Dávalos (1985), explica que el ordenamiento laboral tiene como objetivo proteger a las personas trabajadoras, ya que el no contar con medios de producción propios, convierte a la clase trabajadora en la parte más débil de la relación de trabajo, de tal manera que parafraseando al autor, quien a su vez cita a Gustavo Radbruch, la regulación de las relaciones de trabajo, intentan nivelar las desigualdades existentes en ella, es decir la igualdad se convierte en una aspiración, cuyo medio de realización puede llegar a ser el ordenamiento jurídico.

### **1.2. REGULACIÓN DEL TRABAJO EN EL MUNDO ANTIGUO, DE ROMA A LA EDAD MEDIA**

En este sentido, De la Cueva (1965), en su obra expone que, en el mundo occidental antiguo las relaciones de trabajo estaban basadas en el aprovechamiento del trabajo humano, en donde la persona tenía la misma condición jurídica que el objeto que éste producía y del cual era dueño la misma persona; es decir, eran sociedades esclavistas

que basaban su economía en este sistema. En éste sentido, para que una persona realizara un servicio a otra, bastaba con que la segunda comprara a la primera, de tal manera que las relaciones de trabajo, en su mayoría, eran más bien relaciones de compraventa; en donde el objeto de la compraventa eran personas (aunque el esclavo no era considerado como persona) y el fin de dicho contrato era el trabajo y servicio realizado en favor de su adquirente (comprador), que se convertía en dueño o propietario.

Posteriormente, explica De la Cueva (1965), en la antigua Roma, surgió la necesidad de regular relaciones que consistían en la prestación de un servicio por cuenta ajena, libre y retribuida, de tal manera que el prestador era un ciudadano romano o un anterior esclavo emancipado, que era considerado persona, es decir de una condición jurídica diferente de la del esclavo; siendo así, surgieron dos tipos de contratos civiles, por una parte aquel en donde el empleador, llamado conductor, buscaba el aprovechamiento de la actividad del trabajador, nombrado locador, por el cual el locador se obligaba a obedecer al conductor. El contrato fue llamado "*locatio conductio operarum*". Por otro lado, el objeto del segundo contrato, denominado el "*locatio conductio operis*", consistía en el aprovechamiento de una obra de tipo artesanal, realizada sin conducción y de manera libre por el prestador del servicio.

Es importante señalar que, tanto el contrato *locatio conductio operarum* como el *locatio conductio operis*, tenían las características de contemplar la ajenidad del resultado del trabajo y la retribución a la persona por el servicio brindado; además de que ambos resultaban ser un acuerdo de voluntades mediante el cual se cedía a otro el aprovechamiento de la propia actividad, con la principal diferencia que en el primer contrato se establecía una total sumisión por parte del locador.

En atención a lo señalado, Boza (2014) refiere, que estos contratos, junto con la relación esclavista, se mantuvieron con pequeñas variaciones hasta la Edad Media Baja, alrededor del siglo XIII, como la forma de regular el trabajo. Es en el feudalismo cuando se pasa de un régimen esclavista a un régimen de servidumbre, en donde el siervo le debía al señor fidelidad y trabajo, a cambio de protección y usufructo de la tierra del señor; si bien el siervo ya no era propiedad de nadie, seguía sin tener la facultad para decidir su actividad, aunado a que el carácter de siervo era hereditario, lo

que daba como resultado una relación de dominio, en donde el siervo se encontraba ligado a un trabajo forzoso.

Boza (2014), señala que tras el debilitamiento del feudalismo, los anteriores siervos emigraron a las ciudades, en donde las condiciones de un comercio incipiente, generaron la presencia de formas de trabajo libre y por cuenta ajena, lo que dio lugar a la figura de los gremios. De tal manera que los trabajadores de los talleres, llamados oficiales, recibían un salario a cambio de su fuerza de trabajo, en un contrato semejante al *locatio conductio operarum* y al contrato de trabajo actual.

Es decir, parafraseando a Boza (2014), los oficiales eran dirigidos por el maestro, quien era a su vez quien realizaba las gestiones para la venta de lo producido en el taller y daba prestigio al mismo, por lo que resultaba ser el dueño del rendimiento económico. Siendo así, los oficiales aspiraban a ser maestros y emprender su propio taller, lo que impulsó a los maestros a reunirse en organizaciones para impedir la realización de su actividad fuera de la misma. Dichas corporaciones se llamaron gremios, y las normas que las regulaban eran las ordenanzas, en ellas se contenían señalamientos al salario, jornadas de trabajo y duración de los contratos, entre otros; siendo éstas, una primer forma diferente a la normatividad civil, de regular las relaciones de trabajo.

### **1.2.1. UN NUEVO MARCO JURÍDICO, A PARTIR DE LA IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE PRODUCCIÓN CAPITALISTA**

Por su parte, Sanguineti (2008), señala que a pesar de las mencionadas regulaciones en las relaciones de trabajo, no es hasta el establecimiento del capitalismo, cuando la precariedad de las mismas, obliga al establecimiento de un nuevo orden jurídico autónomo, que intente dar solución a los conflictos de intereses que surgen a partir de la explotación del trabajo libre y asalariado. Asimismo, se producen nuevas regulaciones que favorecen la implantación del nuevo sistema de producción, como el Edicto Turgot de 1776 en Francia y el Decreto de 6 de diciembre de 1836 en España; en ellos se señalaba la prohibición de las agrupaciones profesionales y coaliciones, esto con el objetivo de evitar el fortalecimiento de las corporaciones, así como la

organización de la clase trabajadora, de tal manera que se propiciara la libre oferta y demanda en la contratación de la fuerza de trabajo.

De tal manera, Sanguineti (2008) comenta, que la situación que se menciona con anterioridad, se mantuvo en la *Ley le Chapelier* de 1791 en Francia, *Combinations Acts* inglesas de 1799 y 1800 y el artículo 416 del Código Penal español de 1822, así como la inserción de la relación obrero-patrono dentro de la legislación civil, incluyéndola como un contrato de arrendamiento de servicios, cuyas condiciones podían ser fijadas libremente por las partes que lo convinieren, artículos 1780 y 1781 del Código Civil francés de 1804 y artículos 1583 a 1587 del Código Civil español de 1889. Todo ello para legitimar el trabajo como una mercancía, cuyo valor podía ser marcado en función de la oferta y la demanda.

El nuevo sistema económico, explica Sanguineti (2008), provocó la división de la sociedad en dos sectores, las personas que eran dueñas de los medios de producción y los que tenían que vender la fuerza de su trabajo para echar andar los medios de producción, dando como resultado el gran conflicto de intereses que presenta el capitalismo: la lucha de clases. Por su parte el liberalismo de los siglos XVIII y XIX sostenía que sólo las leyes naturales del mercado debían regular las relaciones entre los individuos, obligando al Estado a abstenerse de regular las relaciones económicas; generando como consecuencia, comenta Boza (2014), un capitalismo salvaje, que originó un orden económico y social injusto, hombres, mujeres, niños y niñas, trabajaban largas jornadas a cambio de un salario que apenas les permitía mantenerse con vida, en el mejor de los casos, ya que debido a la falta de condiciones de seguridad e higiene existía una alta mortalidad en las personas trabajadoras.

Resulta paradójico, por una parte, como el hacinamiento constante y prolongado de los trabajadores fue precisamente lo que les despertó la conciencia que podían actuar colectivamente, para lograr mejores condiciones de trabajo; como las mismas condiciones, prácticamente mortales de trabajo, los obligó a rebelarse en contra del patrón y finalmente, como el Estado tuvo que intervenir para salvar a la clase trabajadora de la agonía, ya que sin ella, el sistema productivo capitalista no podía mantenerse, lo que derivó en el surgimiento del Derecho del Trabajo.

De tal manera, apunta Sanguineti (2008), que los trabajadores al percatarse que, como individuos no tenían la fuerza suficiente para imponerse al patrón y exigir mejores condiciones laborales, formaron organizaciones de socorro, para pedir contratos colectivos que contuvieran derechos y condiciones, hasta ese momento negados en contratos individuales, es decir, se generó la sustitución de la autonomía individual de la voluntad, por la colectiva. Convenios que es importante señalar, aún no contaban con el respaldo de un ordenamiento jurídico estatal.

En consecuencia, la postura abstencionista del Estado, hasta ese momento, fue debilitándose, para dar paso a una postura pacificadora, que si bien buscaba generar relaciones más equilibradas entre el sector patronal y el trabajador, también subyacía la intención de contener la fuerza que estaban adquiriendo las asociaciones obreras, mediante un marco legislativo que reflejara la protección de derechos e intereses de las personas trabajadoras y mantuviera un margen de control sobre las partes, asegurando así la reproducción del sistema capitalista.

### **1.2.2. EL INICIO DE UN MARCO JURÍDICO PROTECTOR DE LOS DERECHOS LABORALES**

En este sentido, Boza (2014) señala que, la protección que los diferentes Estados empezaron a legislar a partir del siglo XIX, versaba principalmente hacia las personas trabajadoras consideradas más débiles, niños y mujeres, aunado hacía las manifestaciones más notorias de explotación, como la regulación de un salario mínimo, jornadas laborales máximas y descansos semanales; por lo que también se construyeron mecanismos de exigencia de su cumplimiento y medios jurisdiccionales específicos. De tal manera que los contratos referentes a las relaciones laborales, no partían de la exclusiva voluntad de las partes, sino debían de contener las condiciones mínimas establecidas en la ley para las mismas, es decir, la voluntad de las partes quedaba limitada a ciertos aspectos constitutivos de la relación y a las mejoras que se convinieran, siempre a partir del mínimo establecido por la ley.

A pesar de lo señalado con anterioridad, Sanguineti (2008) observa que, algunas de las acciones de las organizaciones obreras se mantenían reprimidas, si bien la huelga ya no era tipificada como delito, era considerada como incumplimiento de contrato, por lo que era susceptible de ser sancionada con el despido; por lo que la ley

creada por el Estado favorecía la protección de la persona trabajadora así como vigilar que el sistema económico mantuviera su desarrollo; sin embargo, después de la primera guerra mundial los Estados tuvieron que legitimar algunas acciones colectivas provenientes de los sindicatos de los trabajadores, principalmente en relación a tres aspectos “a) el otorgamiento de eficacia jurídica a los convenios colectivos; b) la atribución a los sindicatos de una función en la fijación de las condiciones de trabajo y la defensa de los intereses de los trabajadores; y c) la normalización de los conflictos colectivos de trabajo y del recurso a medidas de presión” (Sanguinetti, 2008, p 10).

El mismo autor, señala que fue así que las normas que regulaban las relaciones laborales dejaron de ser las que emanaban únicamente del Estado, para ser también las que surgían de los convenios colectivos acordados por organizaciones de trabajadores y de empresarios. De manera sorprendente, se permite por vez primera al sector trabajador participar en el proceso legislativo, provocando un elemento de coordinación en una relación, que por nacimiento es subordinada, lo que además derivó en el apartamiento de los contratos de trabajo, de la regulación de las relaciones de arrendamiento de servicios, manejadas desde el derecho civil, hacía una nueva rama del derecho: el Derecho del Trabajo.

En dicho contexto, Sanguinetti (2008), explica que la regulación de las relaciones laborales empezó desde tres puntos centrales: 1) La falta de igualdad entre las partes; 2) La intervención del Estado para proteger la parte débil en la relación contractual; y 3) La aceptación de colectividades en la negociación de los contratos, para el establecimiento de condiciones en el trabajo. Todo lo anterior, con el fin de mediar entre el conflicto social que supone un contrato, en donde una parte es detentadora de poder y la otra se halla sometida a la voluntad de éste.

Por otra parte, señala que, la importancia generada a partir de la necesidad de crear un marco legislativo que equilibrara el conflicto social, originó que surgieran Constituciones que contemplaran los derecho laborales, siendo las primeras, la Constitución de Querétaro en México en 1917 y la Constitución de Weimar en Alemania en 1919, hecho que revela el alto valor de los intereses que se pretenden tutelar a través del Derecho al trabajo, funcionando como un límite a las constantes tendencias

de desregulación de los mismos, elevando así el Derecho al trabajo a un Derecho fundamental.

El artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, explica De la Cueva (1965), estableció las bases para legislar en materia de trabajo, incluyendo preceptos legales como el derecho a huelga, además de figuras protectoras de los trabajadores, como la jornada laboral, ofreciendo una legislación social que reformara el derecho liberal individualista, y plasmara los ideales revolucionarios. Así mismo, se generó la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que resolvieran los conflictos surgidos entre los trabajadores y patrones en las relaciones laborales, a efecto de hacer efectivo el cumplimiento de las normas creadas para la protección de la clase trabajadora; sin embargo, no refleja los intereses capitalistas en relación al libre mercado laboral y los de las grandes industrias.

Bajo tales circunstancias manifestadas en el párrafo que antecede, el 18 de agosto de 1931, se promulga la primera Ley Federal del Trabajo en México, conformada por 685 artículos, con la que se derogan todas las leyes y decretos emitidos con anterioridad en materia de trabajo. Son varios los puntos medulares que esta Ley trata, uno de ellos es que el Estado decide que sindicatos son reconocidos y cuáles no, independientemente de la voluntad de los trabajadores, otro punto se refiere al sistema de contratos colectivos, con el fin de homogenizar las condiciones de trabajo en todas las fábricas, y garantizar el principio de que a igual trabajo debe de corresponder igual salario, de tal manera que “esta reglamentación tenía un carácter corporativo”. (Suarez-Potss, 2017, p. 445)

Asimismo, a partir del siglo XX, se produce el fenómeno de internacionalización de la protección de diversos derechos laborales, mediante la creación de tratados internacionales, contemplándolos dentro de los derechos económicos, sociales y culturales; de tal manera que en 1919 se crea la Organización Internacional de Trabajo, en adelante OIT, Organismo especializado y fuente principal de normas internacionales reguladoras de las relaciones de trabajo, siendo estas: Recomendaciones y Convenios; cuyo objetivo es, apunta Boza (2014), establecer los parámetros mínimos de protección hacia los trabajadores, que los Estados deben incluir en su propia legislación, con el fin de llegar a la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores.

Un punto importante a señalar sobre la OIT, se refiere a su conformación, siendo esta tripartita, ya que sus órganos internos se integran por representantes de los gobiernos de los Estados miembros; representantes de los trabajadores de cada Estado y representantes de los empleadores de cada Estado, de tal manera que los tres sectores tienen el mismo derecho a voto durante las deliberaciones de los órganos principales de la OIT, lo que garantiza que las opiniones de los sectores sociales serán incluidas en las normas, políticas y programas promovidos por el Organismo, todo ello con la finalidad de “promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo”.(OIT, 1996-2016).

No obstante, explica Sanguineti (2008), una vez llegado a los llamados Estados del Bienestar, que conllevaban una política social expansiva, surgieron las dos crisis internacionales del petróleo, la primera en 1973, con la guerra del Yom Kippur y la segunda con la toma de poder de Jomeini en Irán, crisis que dieron lugar a recesión económica e inflación, lo que a su vez derivó en pérdidas masivas de empleo, crisis fiscal del Estado y aumento de la deuda pública. En tales circunstancias, se invocaron argumentos relacionados con la supuesta sobreprotección que el Estado había hecho hacia los trabajadores, encareciendo los contratos de trabajo y agravando la crisis económica, por lo que se pugnaba por un nuevo abstencionismo del Estado sobre la regulación de las relaciones de trabajo.

### **1.2.3. LA LEGISLACIÓN LABORAL Y EL NEOLIBERALISMO**

El neoliberalismo, parte de la teoría neoclásica de la economía, la cual comenta Cárdenas (2015), se refiere a que el estudio de la economía debe centrarse en la óptima utilización de los recursos disponibles, para satisfacer las necesidades y deseos de los agentes económicos, de tal manera que la utilidad de los bienes y servicios es la que los consumidores demanden, por lo que el precio variará en correspondencia con la escases y la preferencia de los consumidores, mientras que “la distribución del ingreso se determina por la contribución, que en el margen hacen los factores de producción” (Cárdenas, 2015, p. 5). Siendo así el neoliberalismo, invita a una intervención estatal que proteja y promueva el libre mercado, por lo que cualquier orden institucional o

jurídico, que permita limitar o sustituir el desempeño individual es visto como un daño a la libertad y al progreso.

A tal respecto, Boza (2014) enfatiza que circunstancias como la implantación del neoliberalismo, como respuesta a la crisis económica, la transformación de la oferta de trabajo en las industrias hacia el sector de los servicios y la innovación tecnológica que provocó la desaparición de algunos trabajos, entre otras, generaron un nuevo término, conocido como la flexibilidad laboral, consistente en realizar una revisión de la actual legislación laboral para favorecer al sistema productivo, es decir a los empleadores, eliminando supuestos privilegios de los trabajadores.

Por su parte, explica el autor, el fenómeno de la globalización, que promueve el neoliberalismo, generó más polaridad entre Estados y entre la población de un mismo Estado, siendo uno de los sectores más vulnerables la clase trabajadora. Por lo que en los años 90, se empezó a generar un movimiento que nuevamente buscaba proteger los derechos de los trabajadores, culminándose con la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998, de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, que en sus dos primeros puntos señala que:

a) que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;

b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.

2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

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

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

c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (OIT, 1998).

Con base en el breve recuento histórico acerca de la regulación de las relaciones de trabajo, se puede decir que estas han respondido al tipo de sistema económico imperante, así como el nivel de intervención que ha tenido el Estado en ello, de tal manera que el Derecho, como producto del mismo, también ha funcionado como medio regulador, para mantener el precario equilibrio entre la lucha de clases, y sostener el *status quo*, respondiendo a las exigencias que el sistema productivo ha demandado en cada momento coyuntural de la historia. Ahora bien, con el reciente ingreso de México a los Estados garantistas, se debe esperar un marco jurídico más justo, que brinde a todas las personas trabajadoras un trato digno y respetuoso que garantice el ejercicio efectivo de todos sus derechos y oportunidades.

### **1.3. DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA ANTIGÜEDAD HASTA LA EDAD MEDIA**

La figura más remota del trabajo doméstico, exponen L. O. F. y Curiel S. V. A. (2014), entendido como los servicios que se prestan en una vivienda particular, tiene su origen en las sociedades esclavistas, en donde el esclavo no era considerado persona, por lo que, como ya se ha comentado, el primer contrato que regulaba dicha relación era un contrato de compraventa; sin embargo, en la sociedad romana, también se utilizaba el contrato llamado *locatio conductio rei*, que consistía en alquilar una cosa para que otra la usara y disfrutara, incluyendo a la “cosa” que era esclavo; es decir, la persona con la capacidad jurídica para establecer un contrato en donde se intercambiara la fuerza de trabajo, era el dueño del esclavo, y no él mismo, ya que él no tenía el dominio de ella.

No obstante, explican los autores, no todos los esclavos, podrían ser considerados como los antecesores de los trabajadores domésticos, en la sociedad romana existían dos tipos de esclavos, a saber: los *servi publici* y los *servi privati*, categorías impuestas según las funciones que realizaban, de tal manera que los *servi privati*, eran los esclavos que realizaban tareas domésticas, y de servicio personal a su dueño. Un punto importante a señalar es que mientras la otra categoría de esclavos llegaba a tener la posibilidad de ser liberado, la que realizaba funciones domésticas difícilmente lo era.

Más adelante, comentan los autores, una vez impuestas las ideas cristianas acerca de que todas las personas somos iguales, por lo que no se justifica la esclavitud, esta fue abolida en la mayor parte del mundo conocido. Sin embargo, durante la Edad Media, existe poca legislación específica sobre el trabajo calificado, ahora como doméstico; además de ser escasa, es variada en relación a la región que la emitía, por lo que en este punto sólo se hará un recuento de la generada en los reinos de España, ya que esta resulta ser el antecedente de la legislación mexicana. En este sentido se pueden percibir ciertas constantes, señaladas por Hernáinz (S.,F.), como son las manifestaciones de protección al patrón sobre el criado, en especificaciones, como que el escudero no debía de comer con el caballero, manifestado en el Ordenamiento de las Cortes de Valladolid del 8 de enero de 1258 y de Burgos del 6 de mayo de 1338. Así mismo, existía una marcada discriminación entre las personas que realizaban trabajo doméstico, con base a prejuicios de índole religiosa y racial, por ejemplo lo señalado en el Ordenamiento de Alfonso X; Cortes de Valladolid, de 1258; Ordenamientos de posturas de Sevilla, del 30 de julio de 1268, del 5 de febrero de 1253; Cuaderno de Cortes de Soria, de Juan I, en 10 de agosto de 1379; petición a Cortes de Valladolid, en 1.º de diciembre de 1385, en donde se hacían señalamientos como la prohibición de que las nodrizas cristianas amamanten a niños judíos o moros, o que los niños cristianos sean amamantados por amas judías o moras, o del villano pobre para ser mayordomo.

Otra situación de desventaja para las personas que realizaban trabajo doméstico, explican L. O. F. y Curiel S. V. A. (2014), con relación al resto de los trabajadores, es que los primeros carecían de cualquier tipo de seguridad social, mientras que los pertenecientes a gremios se organizaban para tenerla, siendo que los gremios agrupaban a personas con carácter profesional, carácter de la que los domésticos carecían.

### **1.3.1. LEGISLACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA MODERNIDAD**

Ahora bien, conforme algunas legislaciones del siglo XVI, se puede observar que empezó a establecerse un límite en el número de criados que se podía poseer, situación que Hernáinz (S.,F.) supone fue, para regular el número de hombres que se

necesitaban en la milicia y en el campo. Por otra parte en el siglo XVII, en España, empezaron a surgir ciertas regulaciones encaminadas al control de la servidumbre femenina, pudiéndose observar la existencia de primitivas agencias de colocación, obligadas a llevar un registro de las mozas que colocaban, el lugar donde lo hacían y el deber de hacerlo por un mínimo de días de servicio.

En Madrid dadas las condiciones de mayor concentración de población, señala Hernáinz (S.,F.), el 19 de agosto de 1614, el Consejo de los Alcaldes de Casa y Corte de la misma dictó un auto que aprobaba las Ordenanzas de las Casas de Madres de Mozas. Las madres eran llamadas a las mujeres que se dedicaban a colocar a las trabajadoras domésticas mujeres y padres a sus esposos, es decir para tener una de las tres Casas de Madres de Mozas aprobadas en las Ordenanzas, la mujer que dirigía la casa debía de ser casada.

En las mencionadas Ordenanzas, según Hernáinz (S.,F.), se establecía la obligación de tener un libro, en donde se llevaba un registro de las mujeres que solicitaban ser colocadas en servicio, el padre debía escribir el nombre de la postulante, el lugar de origen, y el lugar de donde salieron para llegar a esa Corte. Además establecía que la moza registrada debía de avisar a la Casa de Madres si cambiaba de lugar donde servir, no debía solicitar días de salir si no tenía persona que ver o negocio que atender, so pena de ser echada de la corte, por vagancia; igual pena se le daba a la moza que pidiera casa que tuviera pocas escaleras o pocos niños; asimismo, quedaba establecido que la moza no podía servir por pocos meses, debía hacerlo por años completos o al menos medio año.

Asimismo, Hernáinz (S.,F.), señala que la mencionada tendencia de hacer que la persona que realiza servicio doméstico durara más tiempo en servicio, se confirma con la Novísima Recopilación de las Leyes del Reino de Navarra de 1735, en donde se señala que los criados y criadas deberán servir en el tiempo al que se ajustaron, de no hacerlo perderán lo ganado y pagarán lo comido. En relación a la retribución esta varía tremendamente aún en la misma época y región, ya que este punto se dejaba a voluntad del patrón, no obstante existen algunas Ordenanzas que especifican lo que se les debe de dar de comer a los criados y criadas, y existe otra más, la Real Cédula de 26 de octubre de 1784, que establece que en las reclamaciones económicas que se

planteen, «ha de correr en beneficio de los criados el 3 por 100 de la cantidad que demande de sus salarios» (Hernández, S.F., p 21). Lo que evidencia claramente, un precedente del interés moratorio por falta de retribución hacia el trabajador.

En relación a la sanción que puede recaer en los trabajadores domésticos, Hernández (S.,F.) menciona que, por pérdida de cosas o mal servicio, se establecen sanciones como el embargo de su sueldo o fianza dada, pero se señala que el patrón deberá de abstenerse en dar azotes, de hacerlo podrá ir a juicio. En esa misma línea es importante hacer notar que existían delitos específicamente imputados a los servidores domésticos, relacionados con la honra o reputación del señor o de su familia.

Otro aspecto importante a señalar, se refiere a las regulaciones sobre la manera de terminación de la relación de servicio doméstico, en ese sentido se puede observar una clara inclinación de protección jurídica al patrón, ya que se establece de manera muy escasa y sólo en situaciones extraordinarias que el criado puede abandonar el servicio, las situaciones invocadas generalmente se refieren a injurias y daños físicos provocados por el patrón. Mientras que la rescisión unilateral por parte del patrón, era una facultad inherente de él, incluso no existe una relación clara de los motivos por los que pudiese despedir al sirviente, de tal manera que era una práctica común antes del siglo XIX. Sin embargo, existe una regulación que protege al sirviente despedido injustamente contenido en el Fuero Viejo de Castilla de 1356, que señala: “si el señor le echare de casa sin culpa de él, otrosí le deve pechar la soldada dobrada” (Hernández,S.F., p 21).

Por otra parte, L. O. F. y Curiel S. V. A. (2014), señalan que acerca de la jurisdicción para resolver conflictos, producto de la relación del servicio doméstico, existía divergencia, ya que por una parte dicha relación apenas se estaba deslindando de la relación esclavo-amor, y por otra la servidumbre se entendía como una situación doméstica y privada, por lo tanto una situación privada no ventilable ante la opinión pública.

### **1.3.2. LEGISLACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA NUEVA ESPAÑA**

Una vez realizado un breve recuento histórico acerca de las regulaciones emitidas en los antiguos reinos españoles, en relación a los antecedentes de lo que hoy conocemos como trabajo doméstico, se hará una revisión a la legislación generada en las nuevas tierras descubiertas, contenida en las Leyes de Indias, en particular se hará referencia a la recopilación realizada en 1680. En este sentido, es importante hacer énfasis en lo señalado por De la Torre Rangel (2005), sobre la legislación producida al respecto, obedece a los intereses de la corona, en dos aspectos fundamentales, por un lado el poder económico y político, entendiéndose los fines de lucro y de riqueza que tenían los conquistadores y por el otro la evangelización y el buen trato hacia los indios, por lo cual, representa un signo que marca dicha regulación es su sentido religioso; de tal manera que se hacen señalamientos en contra de la esclavitud, la obligación de curar a los servidores indios y la defensa a lo que en ese tiempo se refería como la honestidad de las mujeres, refiriéndose a abusos de índole sexual.

No obstante, la supuesta protección jurídica emanada de la corona, hacia las personas originarias de las tierras descubiertas, el mismo autor comenta, que los Reyes daban instrucciones secretas, además de las públicas, como la del 29 de marzo de 1503, en donde la Instrucción Pública de Zaragoza consiste en ordenar que los indios debían reunirse en pueblos construidos para ellos, en donde puedan vivir con su familia, cultivar la tierra y criar su ganado, acompañados de un capellán que los guiara en la fe católica, mientras que la Instrucción Secreta, dada el 20 y 29 de marzo de 1503, indica que las poblaciones de indios se deben realizar cerca de las minas, con el objeto de proporcionar suficiente mano de obra para la explotación de las mismas; sin embargo, dicha disposición no se pudo implementar, ya que los indios huían a los montes, por lo que mediante Cédula Real, suscrita por la Reina Isabel el 20 de diciembre de 1503, se dan instrucciones, para obligar a los indios a vivir entre los españoles y a trabajar en sus casas, en sus campos y en sus minas.

De tal manera, señala De la Torre Rangel (2005), el sistema de encomienda queda legitimado jurídicamente, el indio siendo súbdito de la corona española debía pagar tributo a ella, haciéndolo por medio del encomendero; este tributo era pagado en especie o en servicios personales; es decir, el indio no era propiedad de nadie, pero los

españoles eran dueños de parte del usufructo de su trabajo, a cambio de supuesta protección y de cristianizarlos.

Siguiendo al mismo autor, poco después, el 27 de diciembre de 1512, surgen las primeras Ordenanzas para el tratamiento de los indios, las llamadas Leyes de Burgos, las cuales parten del supuesto que los indios son inclinados a la ociosidad y malos vicios, por lo que deben de vivir cerca de los españoles para ser civilizados, además en esta regulación se contiene interesantes disposiciones en sentido laboral, los encomenderos tenían la obligación de proporcionar estancias en buen lugar y cerca de las propias; comida, una libra de carne o pescado, pan, ajos, chile, etc. Quedaba prohibido hacer trabajar a las mujeres en labores pesadas, desde los cuatro meses de embarazo hasta los tres años de su hijo; se debía proporcionar también hamacas y un peso oro en vestidos y no se debía de maltratar al indio de palabra o hecho.

De tal manera que en las Leyes de Indias, comenta Hernáinz (S.,F.), se marcaba que las personas originarias de las tierras descubiertas eran súbditos y tributarios de la Corona Española, más no esclavos de los colonizadores, no así con los llamados indios importados, ya que a falta de suficiente mano de obra se permitió, el traslado de indios de algunas islas a América, esto en calidad de esclavos, por lo que en la Ley 14 del título VI, libro VI, se invitaba a eclesiásticos y personas seculares, a advertir a los procuradores, abogados y defensores de indios, sobre españoles o indios que tuvieran a su servicio esclavos.

Asimismo, apunta el autor, se establecieron normas protectoras de los originarios, como la Ley VII, título XIII, libro VI, en donde se prohibía pagar el jornal con bebidas embriagantes, contratos por más de un año de servicio, entre otras; o lo marcado en la Ley XXIII, título XIII, libro VII, que señala que si el indio enferma, y si así lo desea, podrá irse a curar a su lugar, debiéndosele pagar lo servido, aunque no termine el servicio que se le encomendó.

De igual manera, como se había ya mencionado, existen particularmente regulaciones acerca de las mujeres servidoras, por ejemplo lo señalado por el autor, en varias leyes como: la Ley XX, título IX, libro VI, que señala que ningún encomendero podrá tener en su casa indias de su repartimiento; Ley XIII, título XVII, libro VI, que prohíbe que mujer india salga de su pueblo a criar hijo de español, si tiene al propio

vivo; o lo marcado en la Ley LVIII, título XVI, libro VI, que se refiere a que si una mujer se casa con indio de otra familia, podrá esta, una vez terminada sus labores, irse a dormir con su marido. Sin embargo, es importante señalar que los abusos y las omisiones para respetar las mencionadas Leyes y Ordenanzas, fue un trabajo arduo que abarco los tres siglos que duró el periodo de la colonia en la Nueva España y el tiempo que esta regulación estuvo vigente; lucha que tuvo grandes representantes, como Fray Antón de Montesinos y Fray Bartolomé de las Casas, entre otros.

### **1.3.3. EL MARCO JURÍDICO SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO EN EL LIBERALISMO**

A partir del siglo XIX, comentan L. O. F. y Curiel S. V. A (2014), las legislaciones en el resto del mundo, estuvieron influenciadas por el Código de Napoleón de 1804, por lo que las relacionadas con el trabajo doméstico no fueron la excepción, en ese sentido, en la recopilación del mencionado Código realizada en el siguiente año, se señala que queda prohibido a los sirvientes realizar servicios a otro señor en el mismo lugar o sus alrededores, a no ser de obtener permiso expreso del primer señor servido, sancionando el no obedecer con el destierro por un año del lugar.

Por su parte el artículo 1780 del Código en comento, señalaba que los trabajos de los obreros y los domésticos podía ser por tiempo u obra determinada, y que de no haber convenido un tiempo para la disolución de la relación, con la sola voluntad de las partes podía quedar resuelto; sin embargo, la rescisión unilateral del mismo quedaba sujeta a pago de daños y perjuicios.

Siguiendo un orden cronológico, llama la atención que la Constitución de Cádiz de 1812, misma que estuvo vigente en México durante un breve periodo, señalaba en el artículo 25, que el ser servidor doméstico, equivalía a perder los derechos del ciudadano. Situación que coloca al trabajador doméstico en una calidad jurídica cercana a la que se confería a los esclavos.

Mientras que en Inglaterra alrededor de 1860, según L. O. F. y Curiel S. V. A (2014), de los 8 millones de personas trabajadoras, 1 208 648 eran trabajadores domésticos, ya que debido a la gran cantidad de personas que salían de su hogar para trabajar en la creciente industria o en actividades relacionadas a ella, se generó la

necesidad de personas que pudieran hacer posible que estas salieran de su hogar, realizando las labores que las primeras solían hacer.

En ese sentido, Figueroa (S.,F.) cita a Marx quien comentaba que se puede afirmar que todos los trabajadores pueden valorarse como productivos o improductivos, ya que venden su fuerza de trabajo como una mercancía, a cambio de un salario, en donde el empleador se beneficia de la plusvalía que genera el trabajador, una vez que se ha integrado el equivalente a la remuneración que recibe y con la que reproduce su fuerza de trabajo a la mercancía. Tomando esta concepción del trabajador, se puede vislumbrar que la persona trabajadora doméstica es considerada como improductiva, ya que resultan ser ajenas al proceso productivo en el que se generan mercancías, aunque en la mayoría de las ocasiones su trabajo sea indispensable para que otros puedan dedicarse a los trabajos productivos.

En México, L. O. F. y Curiel S. V. A. (2014), apuntan que en 1870 y 1884, los códigos civiles respectivamente se ocuparon de regular el servicio doméstico, bajo las figuras jurídicas del contrato de obra o de prestación de servicios domésticos. De tal manera que en varios artículos del Código Civil de 1884 se hacía mención al trabajo doméstico. En el Artículo 2434, del Código Civil de 1884, señalaba que el servicio doméstico era “el que se presta temporalmente a cualquier individuo por otro que vive con él y mediante cierta retribución”, lo que resulta ser demasiado abierto y muy poco preciso; por su parte el Artículo 2436, marcaba que el contrato quedaría regulado por la voluntad de las partes; mientras que el Artículo 2439 señalaba que a falta de convenio expreso, sobre salario o retribución, se observaría la costumbre del lugar, “teniéndose en consideración la clase de trabajo y el sexo, edad y aptitud del que presta el servicio” situación que dejaba terriblemente indefenso al trabajador.

Por otro lado, un artículo con fuertes reminiscencias no sólo coloniales, sino hasta feudales, resultaba ser el Artículo 2445 del mencionado Código, que señalaba que el sirviente contratado por cierto tiempo, no puede dejar el servicio sin justa causa antes de que termine el tiempo convenido, en un sentido similar se encuentra el Artículo 2441, que marcaba que el sirviente que hubiese sido contratado sin tiempo fijo, podía despedirse a voluntad suya o del que recibía el servicio, lo que dejaba nuevamente en estado de vulnerabilidad al trabajador, al no ofrecerle defensa alguna

para poder conservar su trabajo; a su vez el Artículo 2440 marcaba que el trabajador doméstico tenía la obligación de hacer todo aquello compatible con su “salud, fuerza, aptitud y condición”, si en el convenio celebrado no se determinaba el servicio.

Es además importante apuntar que en ningún artículo del Código en comento, se hace mención a la duración de la jornada laboral de la persona trabajadora doméstica, a los descansos y mucho menos vacaciones o prestaciones de ningún tipo, aunque hay que tomar en cuenta que dicho Código se trataba de una regulación civil, es decir un marco jurídico que parte del supuesto que regula relaciones entre iguales y no las relaciones dispares que surgen en las relaciones de trabajo.

Ya en la Constitución de 1917 de nuestro país, al inicio del artículo 123, se señala la naturaleza laboral del trabajo doméstico; por lo que más adelante la Ley Federal de Trabajo de 1931, le dedica un capítulo especial, en donde el Artículo 129 indica 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”, haciendo la diferencia entre los “domésticos” que trabajen en hoteles, fondas, hospitales, u otros establecimientos comerciales análogos, los cuales se atenderán a la regulación de los contratos de trabajo en general.

Por otro lado, el artículo 130 de la citada Ley se refiere a las obligaciones del patrón hacia el doméstico, siendo estas: tratarlo con la debida consideración y abstenerse de maltratarlo de palabra y obra; suministrarle alimentos y habitación, salvo convenio expreso en contrario; en caso de enfermedad que no sea crónica, pagarle su sueldo hasta por un mes, aunque no trabaje, y proporcionarle asistencia médica hasta que se logre su curación o se haga cargo de él alguna institución de asistencia pública o privada; darle la oportunidad de que asista a la escuela nocturna, y en caso de muerte, sufragar los gastos del sepelio.

Por su parte el artículo 131, marca que salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en numerario, los alimentos y la habitación, los cuales se estimaran en el 50 por ciento del salario que perciba en numerario.

Si bien los tres ya citados artículos son específicos hacia el trabajo doméstico, existen otros tres, en el mismo ordenamiento que los atañen de igual manera, se trata

de los artículos 41, 69 y 427. El artículo 41 señala que el contrato de trabajo doméstico, se registrará por las disposiciones especiales de los capítulos respectivos y por las generales de esa Ley en cuanto no se opongan a aquellas, lo cual resulta contradictorio con los principios rectores del Derecho del Trabajo, en donde se deben establecer reglas generales que protejan al trabajador sobre cualquier especial que le limite derechos, o establezca excepciones, lo que resulta contrario al artículo 123 Constitucional, como sucede en los artículos 69 y 427, el primero establece la excepción de la jornada laboral de 8 horas para el trabajador que desempeñe servicio doméstico, mientras que el segundo lo excluye de gozar de un salario mínimo general.

Por su parte la Suprema Corte de Justicia el 21 de octubre de 1948, emitió el siguiente criterio jurisprudencial:

“Los domésticos no están sujetos a la jornada ordinaria legal, y por lo mismo, carecen del derecho para exigir pago por horas extras; pues el trabajo de los domésticos, a más de ser un trabajo de ejecución, es un trabajo de presencia y, en tal concepto no puede asegurarse el número de horas en que prestan sus servicios, además de que las disposiciones, sobre este concepto de la Ley Federal del Trabajo, no rigen en el trabajo de los domésticos.”

Amparo Directo en materia de trabajo 5740/47. Montañés Adelaida. Resuelto el 21 de octubre de 1948. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Antonio Islas Bravo.

De tal manera que la legislación hasta ese momento menoscaba los derechos de las personas trabajadoras domésticas, al dejar cuestiones básicas como la jornada laboral o el salario, no como un derecho sino como una dádiva que el patrón tenga a bien obsequiar al trabajador.

#### **1.4. ORÍGENES DE LA INCLUSIÓN DE LA IGUALDAD Y EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN**

La igualdad, en relación con el derecho a la no discriminación se remite al principio de que todas las personas tienen el mismo valor, como fundamento político y ético de una sociedad democrática, mientras que la igualdad de trato se entiende como el derecho a una distribución igual de oportunidades, recursos o cargas. Para Kant, “la igualdad hace de cada persona un individuo diferente a todos los demás y de cada individuo una persona igual a todas las otras”. (Figueroa, S.F., p. 68)

Mientras que, para Rodríguez (2011), la no discriminación es una protección legal igualitaria porque obliga a no establecer diferencias de trato arbitrarias basadas en sistemas de privilegios o sobre la base de prejuicios negativos y estigmas.

Lo que conlleva a que la no discriminación es un derecho que, si no se respeta o se viola, inhibe el ejercicio de otros derechos, lo que ha dado lugar a que la no discriminación, así como la igualdad se hayan incluido en el catálogo de los derechos humanos, ya que se ha develado una relación entre la percepción del valor de una persona y el acceso que una sociedad le permite a los otros derechos, las libertades y las oportunidades. Toda vez que el derecho a la no discriminación y a la igualdad establece las condiciones para llevar a cabo los proyectos de vida individuales en condiciones de igualdad y dignidad.

Ahora bien, resulta importante señalar en este punto, que la dignidad como cualidad inherente a todo ser humano ha sido considerada como la base y fundamento de la igualdad, ya que constituye un valor superior a cualquier otra característica física, sociológica, cultural, política, religiosa, de género o racial, por lo que:

El concepto de dignidad representa dos aspectos, el primero de ellos, autónomo o independiente, y que estriba en el respeto irrestricto de la condición innata del ser humano. El segundo, de tipo relacional, esto es, atañe al goce de los demás derechos, dado que en el caso de que la dignidad sea vulnerada, dicha afrenta equivaldrá a la violación del derecho en sí mismo. Con ello hemos de destacar el carácter intrínseco e innato de la dignidad de toda persona, por lo que no hay cabida para tratos discriminatorios lesivos. (Figuroa, p. 63)

Figuroa (S.,F.) enfatiza, que entender y aplicar el sentido de la igualdad, como principio, ha sido uno de los quehaceres del pensamiento humano, desde una perspectiva filosófica, pero también desde un plano jurídico; en este sentido desde la antigua Grecia, se le asoció con la idea de justicia, mediante razonamientos, como el obsequiado por Aristóteles, quien señalaba se le debía dar un trato igual a los iguales, y un trato desigual a los desiguales; sin embargo, es importante señalar que este pensamiento surgió en una sociedad esclavista, no obstante, introduce la justificación de un trato desigual, lo cual recoge la normativa jurídica, estableciendo premisas o hipótesis que legitiman el trato desigual.

Lo que deja ver que los principios son conceptos indeterminados, cuyo contenido puede variar, según lo que cada sociedad en determinado tiempo histórico, considere valioso. Por lo que es importante entender los elementos que conforman el principio de

igualdad y el derecho a la no discriminación en nuestra actual sociedad, para así llevarlos a la crítica de ser el caso, o a su efectiva aplicación de ser necesario.

Durante la época feudal, indica Soberanes (2011), los derechos y deberes eran atribuidos a las personas según su pertenencia a un estrato, lo que origina variedad de estatutos jurídicos como combinaciones entre los estamentos. En oposición, las declaraciones insurgentes, promulgaron una forma individualista de fundamentar los derechos humanos, sustrayéndolo del antiguo dominio del feudo, y despojando del ejercicio de funciones políticas a los estamentos, sustituyendo los derechos feudales por uno único y general, es decir convirtiendo a las personas en titulares de derechos. De tal manera, señala el autor, que el legislador será el encargado de plasmar la voluntad general, que a su vez será la que sujetará al individuo, garantizando que sólo mediante la ley se podrá ejercer poder sobre él, eliminando las discriminaciones que los estamentos suponían.

#### **1.4.1. EL ESTADO COMO GARANTE DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD**

Por lo que el Estado se convierte en el garante del principio de igualdad en la ideología liberal ilustrada, que imponía igual eficacia de la ley, es decir, existía una sola Ley para aplicar y existía la obligación de aplicarla de igual manera a todos. Ahora bien, partiendo del hecho que la ley es fuente del Derecho, Soberanes (2012) comenta:

“que la ley ha sido considerada desde la antigüedad como garantía de respeto a la *commune utilitate*. Papiniano afirma que la ley es un compromiso común de la república, y Aulo Gelio, recurriendo a Ateyo Capitón, define a la ley como una decisión general del pueblo o de la plebe, e Isidoro de Sevilla, al definirla, señala que “la ley debe ser [...] dada, no para el bien privado, sino para utilidad común de los ciudadanos”.

En el mismo sentido, Tomás de Aquino menciona que “...es necesario que la ley se ocupe de suyo del orden a la felicidad común” ( p. 498)

En consecuencia el legislador, se encuentra obligado de crear leyes generales y abstractas, es decir leyes que regulen conductas abstractamente consideradas dirigidas a destinatarios genéricamente determinados; en otras palabras durante el siglo XIX, impera la idea de que se cumple el principio de la igualdad al crear leyes dirigidas a una generalidad, a todo aquel que cumpla con todos los elementos señalados en el supuesto marcado en la hipótesis contenida en la Ley. Quedando así entrelazados los principios de igualdad y de legalidad.

Más adelante, durante el siglo XX, Ferrajoli (2006), apunta que las constituciones pasaron de ser un documento meramente político a ser el instrumento mediante el cual se tutelaban principios fundamentales, de tal manera que en el legislador ya no se depositaba todo el poder, la ley se debía someter a vínculos sustanciales impuestos por los principios y los derechos fundamentales. Siendo el primer ejemplo de ello la Constitución de Weimar en 1919, misma que propone no sólo igualdad ante la Ley, sino igualdad mediante la Ley. Por consiguiente, se vislumbra la posibilidad de brindar un trato diferente a personas situadas en circunstancias desiguales.

La oposición al criterio de validez formal, tuvo su argumento final con las atrocidades ocurridas durante la Segunda Guerra Mundial, en donde la ley vigente fungió como justificación para cometer actos en contra de la humanidad, lo que derivó en la sentencia del 23 de octubre de 1951 del Tribunal Constitucional Federal Alemán, en donde sustancialmente se señala que el principio de igualdad no se cumple sólo con la aplicación de la Ley, sino también con su formulación; criterio que siguieron otras sentencias de tribunales constitucionales en Europa. De tal manera que la sentencia emitida el 16 de marzo de 1960 por la *Corte Costituzionale* italiana señala que el principio de igualdad se rompe cuando la ley sin motivo razonable hace un tratamiento diferenciado, mientras que la sentencia emitida el 5 de mayo de 1982 por el Tribunal Constitucional español sostuvo que se trasgredía este principio cuando “la desigualdad esté desprovista de una justificación objetiva y razonable” (Soberanes, 2011, p.509)

#### **1.4.2. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL MARCO LEGISLATIVO MEXICANO**

Por su parte, Sepúlveda (2012), señala que en América, el primer gran ejemplo sobre textos constitucionales que plasman el principio de igualdad es el realizado por José María Morelos y Pavón en el documento “Sentimientos de la Nación”, que retoma la idea de Aristóteles acerca de la justicia distributiva, que consiste en que los bienes sean repartidos de manera proporcional a cada quien según sus méritos, ya que en el artículo 15 del documento en mención se señala que debe distinguirse entre el vicio y la virtud; sin embargo, la Constitución de Apatzingán, no retoma este pensamiento y define simplemente que la ley debe de ser igual para todos.

En ese sentido el Congreso de 1822, declara la igualdad de derechos de todos los habitantes del Imperio, mientras que la Constitución de 1824, omite catálogo de derechos, situación que queda en parte resarcida con la primera de las Leyes Constitucionales de 1836, que enlista los derechos de los mexicanos; no obstante no señala el derecho a la igualdad, de manera conveniente en ese momento para el grupo conservador, que insistía en mantener sus privilegios. Más adelante el segundo proyecto de Constitución de 1842, contiene un apartado especial sobre la igualdad como garantía de los mexicanos, mientras que las Bases Orgánicas de 1843, prohíben la esclavitud en territorio mexicano, como manifestación de igualdad.

En 1847, resultado de la Revolución de Ayutla se restaura el federalismo, Santa Anna convoca al Congreso Constituyente, que aprueba la moción para que rija la Constitución de 1824 nuevamente, pronunciándose en contra Mariano Otero, emitiendo un voto particular, en donde enfatiza la necesidad de instaurar garantías individuales para proteger lo dispuesto en la Constitución, idea que se incorporó en las Actas de Reforma de 1847.

Durante el proceso constituyente de 1856, se hizo énfasis en que todos los ciudadanos sin distinción de clases u origen, tenían los mismos derechos; sin embargo, Francisco Zarco manifestó su idea de referirse a la igualdad ante la ley y no a la igualdad de derechos, pues aún quedaban vestigios sobre la idea de que no todas las personas cuentan con los mismos derechos. Mientras que la llamada Ley de Juárez del 23 de noviembre de 1855, eliminaba tribunales especiales, Soberanes (2011), indica que esto fue con el fin de evitar privilegios jurisdiccionales, de tal manera que todos los ciudadanos obtuvieran igualdad en la aplicación de justicia, asistiendo a los mismos tribunales.

En la Constitución de 1857, se generó un notable avance en materia de los derechos individuales al señalar que “El pueblo mexicano reconoce, que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales. En consecuencia declara, que todas las leyes y todas las autoridades del país, deben respetar y sostener las garantías que otorga la presente Constitución”. (Sepúlveda, 2012, p.270).

En ese sentido, se devela que los derechos humanos son derechos subjetivos que deben estipularse en un ordenamiento jurídico y además ser principios objetivos

que lo permeen. Al respecto, Sepúlveda (2012), señala que la Constitución de 1917, si bien representó un avance sobre la protección de los derechos sociales, sólo se concretaba a regular aspectos sobre la garantía de los mismos, y no a señalarlos como derechos que deben necesariamente estar contenidos en normas jurídicas específicas.

Por una parte, dicha Constitución hacía referencia al principio de igualdad en el artículo 13, al señalar que nadie podía ser juzgado por leyes privativas, ni por tribunales especiales, conservando la idea de que la igualdad debía de ser entendida como leyes iguales para todos, limitando así el alcance de una igualdad real y sustantiva; sin embargo, en el artículo 123 fracción VII, se marcaba que: “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. Lo que implicaba ya no sólo igualdad formal, sino el camino hacía una igualdad sustancial, lo que implica igualdad de resultados y oportunidades.

En el año de 1947, el Presidente Miguel Alemán promulgó la reforma al artículo 115 de nuestra Constitución, en la que se otorgó a las mujeres el derecho para votar y ser votadas, en las elecciones municipales; sin embargo fue hasta el año de 1953, cuando el Presidente de la república, Adolfo Ruiz Cortines promulgó el Decreto que reformó el artículo 34 Constitucional en el que se otorgó la ciudadanía mexicana a las mujeres, otorgándoles así el derecho efectivo a votar y ser votadas.

A su vez el Presidente Adolfo López Mateos promulgó en el año de 1960, una reforma al artículo 123 Constitucional, mediante la cual se adiciona el apartado B, a efecto de regular las relaciones de los trabajadores al servicio del estado, en donde además, se confirmó el principio de que a trabajo igual corresponde salario igual, sin tener en cuenta el sexo. Un punto importante a enfatizar sobre esta reforma es la introducción de medidas compensatorias, mismas que si bien proponen un tratamiento normativo diferencial, tiene el propósito de reducir o eliminar las deficiencias u obstáculos que impiden el acceso a una efectiva igualdad de oportunidades; ya que en esta reforma se otorgaron prestaciones a la mujer por razón de maternidad y se establecieron las guarderías infantiles.

Así mismo, el 31 de diciembre de 1974, se publicó en el Diario Oficial de la Federación una reforma al artículo 4o. constitucional, señalando: “el varón y la mujer son iguales ante la ley”, otorgándole finalmente a la mujer la plena igualdad jurídica.

Mientras que en el ámbito internacional, a partir de la Segunda Guerra Mundial, se crearon diversos instrumentos de protección a los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación, siendo el primero de ellos la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

Por su parte, la reforma de agosto de 2001, representó un avance importante al establecer, dentro del artículo 1º de nuestra Carta Magna, la prohibición de la discriminación por diversos motivos, incluyendo, por primera vez el concepto de la dignidad, señalando:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacionalidad, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. (Congreso de la Unión, 2001)

En dichos términos, Soberanes (2011) señala que, nuestra Constitución en ese momento, se refería al principio de igualdad y el derecho a la no discriminación en tres puntos esenciales, en primer lugar, que todo individuo gozará de las garantías que otorga la misma; segundo, la prohibición hacia la esclavitud y el último, el que se refiere a la prohibición de la discriminación.

**CAPÍTULO II**  
**LA LEY LABORAL MEXICANA, EL**  
**TRABAJO DOMESTICO Y LA NO**  
**DISCRIMINACIÓN**

## **PRESENTACIÓN DEL CAPÍTULO**

En este apartado se expone un análisis dogmático jurídico de la regulación del trabajo doméstico en la Ley Federal del Trabajo, se describen los derechos y las obligaciones de las partes. Se presentan algunos criterios jurisprudenciales al respecto. Posteriormente se analiza la noción jurídica de la discriminación, sus elementos. Finalmente se discute el derecho a la no discriminación y se detallan algunas directrices internacionales de derechos humanos al respecto. Con esto se pretende ofrecer al lector, un marco normativo actual donde se mueve el trabajo doméstico y el derecho a la no discriminación.

### **2.1. MARCO LEGISLATIVO ACTUAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN MÉXICO**

En este punto, es preciso recordar a Dávalos (2018), quien apunta que en México, se reguló por vez primera el servicio doméstico en el Código Civil de 1870 y más adelante en el de 1884, para el Distrito Federal y Territorio de Baja California, incluyéndolo como una de las formas de contrato de obras o prestación de servicios; más adelante, el Constituyente de 1917, dotó de naturaleza laboral las relaciones de trabajo doméstico, de tal manera que diversas leyes de las Entidades Federativas entre 1917 y 1929, regularon dichas relaciones. En 1931, la Ley Federal del Trabajo, incluye a las personas trabajadoras domésticas en su capítulo XIV del Título segundo, mediante los artículos 129, 130 y 131. Dávalos (2018), enfatiza que en 1933 al artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, se le adicionó un párrafo que señalaba que las disposiciones al salario mínimo no se aplicarían a los domésticos, salvo a los domésticos de establecimientos comerciales. En este sentido, el autor cita a De Buen Lozano, quien cuestiona si el régimen de los trabajadores domésticos se apega a los principios básicos contenidos en el artículo 123 Constitucional, por lo que lo califica como un régimen de excepción, excepción que a su parecer carece de justificación. Opinión que a lo largo del presente trabajo se apoyará.

### 2.1.1. DEFINICIÓN DE TRABAJO DOMÉSTICO

Para dar inicio a este apartado se señalará la definición que la Ley Federal del Trabajo (en lo sucesivo LFT), da al concepto de trabajador, contenida en el artículo 8: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.” (Cámara de Diputados, 1970, p. 4).

Mientras que la definición de trabajo digno la encontramos en el artículo 2 de LFT “Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. ” (Cámara de Diputados, 1970, p. 1).

Con respecto al concepto de trabajador doméstico la mencionada Ley marca en el Artículo 331 que: “Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.” (Cámara de Diputados, 1970, p. 76).

Saltan varias ideas dentro de los mencionados conceptos, por una parte se acota que trabajador se le nombra a la persona que se encuentra subordinada a otra, por lo que se hace importante entender a que se refiere la palabra subordinación, la cual proviene del latín *submissio*, *subjectio*, *subordinatio*, *onis*, de tal manera que *submissio onis* se traduce como: atenuación (de la voz) // simplicidad (de estilo) // inferioridad, depresión; mientras que a la palabra *subjectio onis* se le da una traducción de: acción de poner debajo o delante.

Por su parte el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, (2000), en su Diccionario Jurídico Mexicano, da como significado a la palabra subordinación:

Etimología y definición común. Del latín *subordinatio onis*, acción de subordinar del sub: bajo, y *ordinio, avi, atum, are*: ordenar, disponer. Es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente, en razón de parentesco natural, o por relación social, jurídica, religiosa, etc. Es también la calidad de subordinado o subalterno, persona que se encuentra bajo las órdenes de otra. Sobre Derecho del Trabajo: la subordinación en la relación de trabajo tiene una connotación gramatical, similar a la del derecho militar, pero distinta en cuanto a su contenido jurídico. La palabra subordinación se emplea como sinónima de dependencia, en tanto ambas voces integran uno de los elementos que caracterizan la relación laboral; por ello, las legislaciones utilizan uno u otro término según la definición a la cual se acogen. (p. 3001)

Ahora bien el artículo 20 de la LFT, señala que: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.” (Cámara de Diputados, 1970, p. 10)

El trabajo doméstico en México en la legislación actual se encuentra regulado como trabajo especial por la LFT, debido a las características particulares que presenta. El artículo 181 a su letra 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”. Con dicha diferenciación, explica López (S.F.), se buscaba atender las especificidades que los trabajos, llamados especiales presentan, de tal manera que las personas trabajadoras dedicadas a este tipo de labores se les pudiera garantizar las condiciones favorables para ejercer su actividad; sin embargo, dicha situación ha contribuido a limitar el ejercicio de diversos derechos, como señala el CONAPRED (2014), entre ellos su derecho de asociación profesional, contratación colectiva y huelga, acceso a seguridad social y permanencia en el trabajo, entre otros.

Por otra parte, existen varias modalidades del trabajo doméstico, como las más recurridas se pueden mencionar:

-Personas trabajadoras de planta que se refiere a quienes viven en la casa donde prestan sus servicios;

- Las personas que trabajan de entrada por salida que realizan sólo algunas labores durante un determinado tiempo, sin permanecer en la casa las 24 horas y

- Aquellas personas trabajadoras que llevan a cabo determinada cantidad de una labor a cambio de cierta remuneración, lo que se llama a destajo o por obra determinada, asistiendo a una casa a realizar ciertas tareas, sin que tengan un determinado tiempo para llevarlas a cabo.

Observando los artículos que corresponden al trabajo doméstico en la citada Ley, se desprende que las variedades que se acaban de mencionar junto con otras posibles quedan reguladas bajo esta Ley.

Una definición objetiva del trabajo doméstico plantea varios problemas, ya que algunas actividades producen un valor doméstico, pero no son consideradas como trabajo, por ejemplo la atención y cuidado de personas, hijos e hijas y personas enfermas o incapacitadas. Al igual que las actividades relacionadas con la organización y gestión realizadas por las llamadas amas de casa.

Bajo el mismo rubro, Barajas (1992), señala que al trabajo doméstico se le define como, el prestado por la persona que se encarga de los servicios de aseo, asistencia y de más propios o inherentes al hogar de una familia. Además sostiene que, el trabajo doméstico está en proceso de obtener el reconocimiento que le corresponde en la vida social, ya que la persona que realiza un trabajo doméstico es una persona trabajadora sujeto de disposiciones legales, con derecho de protección laboral, por lo cual debe de dejársele de mantener en una relación cuasi familiar que lo relega a una situación de minusválido y sin garantía de sus intereses.

### **2.1.2. DERECHOS RESPECTO AL TRABAJO DOMESTICO**

Para analizar los derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas, es necesario apuntar que para el reconocimiento de ellos han sido de gran ayuda los tratados internacionales en materia de derechos humanos, así como otros instrumentos, siendo este el caso del análisis realizado por la Corte Interamericana de

Derechos Humanos (Corte IDH), mediante la Opinión Consultiva OC-18/03 sobre la condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados en la cual expresa:

133. Los derechos laborales surgen necesariamente de la condición de trabajador, entendida esta en su sentido más amplio. Toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición de trabajador y, consecuentemente, los derechos inherentes a dicha condición. El derecho del trabajo, sea regulado a nivel nacional o internacional, es un ordenamiento tutelar de los trabajadores, es decir, regula los derechos y obligaciones del empleado y del empleador, independientemente de cualquier otra consideración de carácter económico o social.

...

155. La Corte señala que los derechos laborales son los que el sistema jurídico, nacional e internacional, reconoce a los trabajadores. Es decir, que los Estados de empleo deben garantizar y respetar a todo trabajador sus derechos consagrados a nivel nacional en las constituciones políticas; en la legislación laboral; en los convenios colectivos; en los convenios-ley; en los decretos o incluso en las prácticas locales y específicas; o a nivel internacional, en cualquier tratado internacional del que sea parte.

156. Este Tribunal señala que como son numerosos los instrumentos jurídicos en los que se regulan los derechos laborales a nivel interno e internacional, la interpretación de dichas regulaciones debe realizarse conforme al principio de la aplicación de la norma que mejor proteja a la persona humana, en este caso, al trabajador. Esto es de suma importancia ya que no siempre hay armonía entre las distintas normas ni entre las normas y su aplicación, lo que podría causar un perjuicio para el trabajador. Así, si una práctica interna o una norma interna favorece más al trabajador que una norma internacional, se debe aplicar el derecho interno. De lo contrario, si un instrumento internacional beneficia al trabajador otorgándole derechos que no están garantizados o reconocidos estatalmente, éstos se le deberán respetar y garantizar igualmente. (Corte IDH, 2003)

Conforme a lo anterior, se desprende que los derechos laborales se encuentran contenidos en las constituciones de cada país, así como en los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, por lo que tomando en cuenta lo señalado por CONAPRED (2014), los agrupa en atención a la protección que brindan a cada área de una relación laboral, en lo individual, colectivo y de protección social, siendo los siguientes: el derecho al trabajo y estabilidad en el empleo, salario equitativo, condiciones satisfactorias de trabajo, derechos de la infancia trabajadora, libertad sindical, derecho a la contratación colectiva de trabajo, derecho de huelga, a la justicia laboral, a la seguridad social y derecho a la igualdad y no discriminación. Mientras que Valiente (2016), toma como los principales derechos laborales los siguientes:

a) derecho a una remuneración mínima y a igual salario por trabajo de igual valor; b) derecho a la limitación razonable de la jornada de trabajo; c) descansos legales; d) vacaciones pagadas; e) estabilidad

en el empleo; f ) fuero de maternidad; g) derechos a la seguridad social y jubilación; h) modalidad de contrato; e i) edad mínima de admisión al empleo.

En la realización de la presente investigación se tomaron en cuenta los dos autores por su similitud e importancia, analizando de ambas listas los derechos que se encuentran contenidos en las legislaciones analizadas.

En relación al derecho al trabajo y la estabilidad del mismo, la LFT en el artículo 341 señala que: “Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo” (Cámara de Diputados, 1970), por su parte el artículo 342, establece que: “El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación” (Cámara de Diputados, 1970), mientras que el artículo 343 marca que: “El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.” (Cámara de Diputados, 1970). Por lo que se hace necesario, realizar una revisión de los mismos, que a su letra dicen:

Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

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

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley. (Cámara de Diputados, 1970)

(Reformada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012)

Por otra parte, en relación al derecho al salario equitativo, la LFT, señala que:

Artículo 334. 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.

Artículo 335. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores. (Cámara de Diputados, 1970, Artículo reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1988)

De tal manera, que llama la atención que el trabajo doméstico, sea el único en donde la Ley estipula que una parte pueda ser pagado en especie, es decir, la habitación y la comida} se tomarán como el 50% del salario, situación que podría contradecir lo señalado en el artículo 123 de LFT, apartado A, fracción VIII: “El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.” (Cámara de Diputados, 1917). Además al reducir a la mitad el salario de las personas trabajadoras domésticas, se puede ocasionar una nueva contradicción, ahora a lo señalado en el artículo 90 de la LFT:

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

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.” (Cámara de Diputados, 1917)

Siendo importante además señalar que la Comisión Nacional de Salarios mínimos, no ha cumplido con la reglamentación del salario de las personas trabajadoras domésticas, tal como lo indica la LFT.

Ahora bien en relación a las condiciones satisfactorias que se deben tener en el trabajo, la LFT, marca el tiempo de descanso mínimo intermedio durante la jornada de trabajo, así como la duración del descanso nocturno:

Artículo 333. Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas. (Cámara de Diputados, 1917, Artículo reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012)

Sin embargo, no se apunta la duración de la jornada de trabajo que debe de tener la persona trabajadora. En relación al descanso semanal, se establece que:

Artículo 336. Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo.

Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

(Cámara de Diputados, 1917, Artículo reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012)

De igual manera la LFT, señala las obligaciones que deben tener las partes en la relación laboral, en este sentido el CONAPRED (2014), realiza una diferenciación entre obligaciones generales y las correspondientes a obligaciones relacionadas con enfermedad no laboral de la persona trabajadora, siendo las primeras:

Artículo 337. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato (sic) de palabra o de obra;

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

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

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

I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto; y

II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa. (Cámara de Diputados, 1917, Reformada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012)

Las segundas:

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

I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;

II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y

III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial.

Artículo 339. En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio. (Cámara de Diputados, 1917, Reformada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012)

Ahora bien, conforme lo señalado en la Ley del Seguro Social en su artículo 13, fracción II, así como lo marcado en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización del 1º de diciembre de 2012, que a su letra dicen respectivamente:

“Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

...II. Los trabajadores domésticos;” (Cámara de Diputados, 1995)

Artículo 76.

La incorporación voluntaria de los trabajadores domésticos, se hará en forma individual y su inscripción deberá realizarse por el patrón persona física.

En este caso, además de lo previsto en el artículo 87 de este Reglamento, la incorporación voluntaria concluye por comunicación del patrón persona física al Instituto del término de la relación laboral. (Cámara de Diputados, 2002)

Lo que nos lleva a señalar el artículo 87 de dicho ordenamiento:

Artículo 87. Podrá darse por terminado anticipadamente el aseguramiento sin responsabilidad para el Instituto, cuando:

I. El asegurado o beneficiario permita o propicie el uso indebido del documento que compruebe tal calidad.

II. Si durante el primer año de vigencia del aseguramiento, se presenta alguna de las enfermedades señaladas como preexistentes y no hubiera sido declarada por el asegurado o beneficiario al momento de llenar el cuestionario respectivo, o por el asegurado en el caso del menor de edad o incapacitado.

En el caso de las fracciones anteriores, el Instituto cobrará al asegurado o a la persona que sin derecho haya recibido la atención médica, el costo total por los servicios prestados.

En ningún caso de terminación anticipada del periodo de aseguramiento, el Instituto hará devolución total o parcial del pago realizado. (Cámara de Diputados, 2002)

De tal manera, que se hace una diferenciación entre el resto de las personas trabajadoras y las denominadas domésticas, ya que al no existir obligación de los patrones a inscribirlas al Instituto Mexicano del Seguro Social, en adelante IMSS, se les deja en un estado de desprotección, dado que ellas no se podrán inscribir por sí mismas. Por otra parte, es importante tomar en cuenta lo señalado en el artículo 11 de la Ley del Seguro Social:

“El régimen obligatorio comprende los seguros de:

I. Riesgos de trabajo;

II. Enfermedades y maternidad;

III. Invalidez y vida;

IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y

V. Guarderías y prestaciones sociales.” (Cámara de Diputados, 1995)

Mientras que los del régimen obligatorio de incorporación voluntaria, es decir al que pueden acceder las personas trabajadoras domésticas se señala en el artículo 222 de la misma Ley, CONAPRED (2014), enumera el esquema de aseguramiento de la siguiente manera: a) Riesgos de trabajo; b) enfermedades y maternidad, ambos incisos sólo prestaciones en especie; c) invalidez y vida; y d) retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

De tal manera que como se puede observar, las personas trabajadoras domésticas, no gozan de servicios de guarderías y prestaciones sociales, como el derecho a la vivienda. Ahora bien, conforme el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización en sus artículos 13, 81-84, se señala que cuando los patrones inscriban al IMSS a la persona trabajadora doméstica, está deberá someterse a exámenes y estudios para corroborar su estado de salud y en caso de observarse alguna enfermedad preexistente o enfermedades sistémicas crónicas del tejido conectivo, no podrán gozar del derecho. Lo que implica una clara diferenciación, en ambas situaciones, en comparación con el resto de los trabajadores.

En el mismo sentido, se observa lo señalado con el derecho a la vivienda, ya que en el artículo 146 de la LFT, se marca que: “Los patrones no estarán obligados a pagar las aportaciones a que se refiere el Artículo 136 de esta ley por lo que toca a los trabajadores domésticos.” (Cámara de Diputados, 1970), lo que nos lleva a señalar al artículo 136, de la misma Ley, que a su letra dice: “Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.”

(Cámara de Diputados, 1970, Artículo reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de enero de 1982)

Por otra parte, la CONAPRED (2014), menciona una opción para las personas trabajadoras domésticas, para adquirir vivienda digna, esto es mediante el programa del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, (Infonavit), llamado “Infonavit para todos”, en donde si se les incluye, teniendo como beneficios:

- “Crédito para comprar, construir o remodelar una casa, o bien pagar una hipoteca que tengan con alguna institución bancaria diferente al Infonavit.
- Disponer de los recursos ahorrados en su cuenta individual en el momento de su retiro.”(p. 193)

CONAPRED (2014), explica que el proceso a seguir se inicia con el registro de la persona trabajadora por parte del empleador, la apertura de una cuenta en el Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros (Bansefi), de tal manera que se inicie su ahorro personal. Una vez que el empleador haya realizado seis aportaciones continuas, las personas trabajadoras, podrán acceder al programa de ahorro voluntario, a efecto de obtener a la brevedad su crédito para la vivienda, mismo que podrá ser utilizado para adquirir una vivienda nueva, usada, construir en un terreno de su propiedad o incluso usar sus aportaciones como ahorro para su retiro. Además las personas registradas en este sistema, así como sus beneficiarios tendrán acceso a los servicios del Seguro Popular.

Tomando en cuenta que la jurisprudencia es fuente de derecho, se mencionará una jurisprudencia y un amparo, de tal manera que se ejemplifique el criterio que ha tomado la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), al resolver controversias planteadas sobre el trabajo doméstico:

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 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. (Segunda Sala de la SCJN, Contradicción de tesis 250/2011)

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, 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. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. (SCJ, Amparo directo 160/2009)

## 2.2. LA NOCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

Partiremos de que el derecho a la no discriminación y la igualdad son considerados principios básicos de las normas de derechos humanos, por ser esenciales a los efectos del goce y el ejercicio de todos los derechos, tal como se señala en la Observación General No. 20:

1. La discriminación dificulta el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales de una parte considerable de la población mundial. El crecimiento económico no ha conducido por sí mismo a un desarrollo sostenible y hay personas y grupos de personas que siguen enfrentando desigualdades socioeconómicas, a menudo como consecuencia de arraigados patrones históricos y de formas contemporáneas de discriminación.

2. La no discriminación y la igualdad son componentes fundamentales de las normas internacionales de derechos humanos y son esenciales a los efectos del goce y el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales. Según el artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (el "Pacto"), los Estados partes deben "garantizar el ejercicio de los derechos [que en él se enuncian] sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social". (Comité de Derechos Culturales, Económicos y Sociales, 2009)

Concatenado a lo señalado en la Observación general 18, sobre el derecho al trabajo, referido en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en donde el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas establece:

El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento. (Comité de Derechos Culturales, Económicos y Sociales, 2005)

De tal manera se puede establecer la importancia de observar una legislación laboral con base al derecho a la no discriminación.

## 2.2.1. DEFINICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN EL MARCO NORMATIVO MEXICANO

En este sentido es preciso señalar lo que estipula el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, reglamentaria de la cláusula antidiscriminatoria constitucional, la cual prohíbe la discriminación, contenida en el artículo 1° de nuestra Carta Magna, ya que proporciona una definición progresista y precisa lo siguiente:

### **Artículo 1°.** ...

Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia; (Cámara de Diputados, 2003)

En la misma línea es importante mencionar la siguiente jurisprudencia que emitió nuestro Máximo Tribunal: Época: Décima Época; Registro: 2012594; Instancia: Pleno; Tipo de Tesis: Jurisprudencia; con el rubro: Principio de igualdad y no discriminación. Algunos elementos que integran el parámetro general:

El principio de igualdad y no discriminación permea todo el ordenamiento jurídico. Cualquier tratamiento que resulte discriminatorio respecto del ejercicio de cualquiera de los derechos reconocidos en la Constitución es, per se, incompatible con ésta. Es contraria toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con algún privilegio, o que, inversamente, por considerarlo inferior, sea tratado con hostilidad o de cualquier forma se le discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación. Sin embargo, es importante recordar que no toda diferencia en el trato hacia una persona o grupo de personas es discriminatoria, siendo jurídicamente diferentes la distinción y la discriminación, ya que la primera constituye una diferencia razonable y objetiva, mientras que la segunda constituye una diferencia arbitraria que redundaría en detrimento de los derechos humanos. En igual sentido, la Constitución no prohíbe el uso de categorías sospechosas, sino su utilización de forma injustificada. No se debe perder de vista, además, que la discriminación tiene como nota característica que el trato diferente afecte el ejercicio de un derecho humano. El

escrutinio estricto de las distinciones basadas en las categorías sospechosas garantiza que sólo serán constitucionales aquellas que tengan una justificación muy robusta. (SCJN, Acción de inconstitucionalidad 8/2014)

Asimismo, es importante señalar que según la página oficial de la CONAPRED, actualmente en México existen, a nivel estatal, 26 cláusulas antidiscriminatorias constitucionales, 32 leyes antidiscriminatorias y 28 entidades federativas señalan en sus códigos penales o en alguna otra legislación, tipificación de conductas relacionadas con la discriminación.

### **2.2.2. EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN EN LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES**

La igualdad y no discriminación, resultan ser los conceptos contenidos más frecuentemente en los instrumentos internacionales, toda vez que, como ya se expuso, los actos discriminatorios atentan contra la dignidad humana, provocando una afectación individual y social. De tal manera CONAPRED (2013), enumerara los principales instrumentos que contienen motivos prohibidos de discriminación, a nivel universal:

- Carta de las Naciones Unidas, en su artículo 1.3 señala que:  
Los Propósitos de las Naciones Unidas son: .... Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión; (ONU, 1946)
- Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 2 :  
“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948)

Mientras que en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, el citado Organismo menciona:

- Carta de la Organización de los Estados Unidos Americanos, artículo 3.I):

“Los Estados americanos proclaman los derechos fundamentales de la persona humana sin hacer distinción de raza, nacionalidad, credo o sexo.” (OEA, 1948)

- Carta de la Organización de los Estados Unidos Americanos, artículo 45:  
“a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica;” (OEA, 1948)

En relación con los tratados internacionales, suscritos por México, el multicitado Organismo menciona:

- Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1960).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 2:  
1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (ONU, 1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 2:  
2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.( ONU, 1966)
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, artículo 1:  
A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (ONU, 1979)
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación racial, artículo 1:

1. En la presente Convención la expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.(ONU, 1965)

- Convención sobre los Derechos del Niño , artículo 2:

Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales. (ONU, 1989)

- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, artículo 1:

1. La presente Convención será aplicable, salvo cuando en ella se disponga otra cosa, a todos los trabajadores migratorios y a sus familiares sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición. (ONU, 2003)

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 2:

“.....Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;” (ONU, 2008)

En relación al Sistema Interamericano de Derechos Humanos, CONAPRED (2013), enlista los siguientes:

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), artículo 1:

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (OEA, 1969)

- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), artículo 3:

#### Obligación de no Discriminación

Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (OEA, 1988)

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, artículo 6:

“El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

a. El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y” (OEA, 1994)

- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, artículo 1.2

a) El término "discriminación contra las personas con discapacidad", significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales. (OEA, 1999)

Una vez expuestos los instrumentos vinculantes adoptados por México, en materia de discriminación, se puede observar que algunos de ellos se refieren a la obligación de los Estados partes de garantizar a todas las personas el ejercicio que se enuncia en ellos sin discriminación, exponiendo diferentes motivos prohibidos para hacerlo. Siendo importante señalar que entre los motivos recurrentes se encuentran: raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica.

Otros se refieren específicamente a la prohibición de discriminación a un cierto grupo de la población o hacia un derecho determinado, en ellos además se incluye un concepto de discriminación. Al realizar una comparación entre ellos se puede observar que los conceptos señalan a la discriminación como una distinción, exclusión, diferenciación, que repercuta en disminuir, impedir, o anular el ejercicio, reconocimiento de un derecho, por algún motivo prohibido para hacerlo.

Aunado a los dos tipos de instrumentos ya señalados, se suma otro más que se refiere a los que expresan la obligación de los Estados de prohibir la discriminación, es decir, la obligación de contar con una política pública que ayude a eliminar la discriminación. En este sentido, el Comité de Derechos Humanos de la Organización de

las Naciones Unidas analiza en la Observación General número 18, en relación al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, lo siguiente:

Esto es, el artículo 26 declara que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley; también dispone que la ley garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra la discriminación por cualquiera de los motivos en él enumerados. A juicio del Comité, el artículo 26 no se limita a reiterar la garantía ya prevista en el artículo 2 sino que establece en sí un derecho autónomo. Prohíbe la discriminación de hecho o de derecho en cualquier esfera sujeta a la normativa y la protección de las autoridades públicas. Por lo tanto, el artículo 26 se refiere a las obligaciones que se imponen a los Estados Partes en lo que respecta a sus leyes y la aplicación de sus leyes. Por consiguiente, al aprobar una ley, un Estado Parte debe velar por que se cumpla el requisito establecido en el artículo 26 de que el contenido de dicha ley no sea discriminatorio. Dicho de otro modo, la aplicación del principio de no discriminación del artículo 26 no se limita al ámbito de los derechos enunciados en el Pacto. (ONU, 1989, párrafo 12)

Conforme a lo anterior, se observa que existen dos maneras de interpretar el derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación, esto es como derechos autónomos o como derechos subordinados, de tal manera que de ésta última forma la Corte Europea de Derechos humanos (CEDH), explica Mc-Gregor (S.,F.), que debe tomarse en conjunto con cada uno de los derechos contenidos en la Convención, es decir cada uno de los artículos en los que se protege un derecho, tiene implícitamente la cláusula de no discriminación. Mientras que como derecho autónomo, se encuentra garantizado por sí mismo, y no en relación en que anule o menoscabe otro derecho o libertad.

### **2.2.3. ELEMENTOS QUE CONFORMAN LA CONDUCTA DE DISCRIMINACIÓN**

Tomando en cuenta la cláusula antidiscriminatoria, contenida en el artículo 1 de nuestra Constitución, se puede observar que la conducta discriminatoria consiste en tres elementos, de tal manera que en este apartado se realizará un análisis de los mismos.

El **primer elemento** se refiere a la manera en la que **la discriminación queda inserta en nuestro orden jurídico nacional**, a través de la mencionada cláusula, es decir manifestando de manera clara: “Queda prohibida toda discriminación”.

El **segundo elemento**, se refiere a los **motivos prohibidos para discriminar**, enfatizando en aquellas causas que históricamente han sido objeto de diferenciación entre las personas en la estructura social mexicana, sin una razón justa, (CONAPRED, 2013), siendo las **siguientes**:

- Origen étnico o nacional
- El género
- La edad
- Las discapacidades
- La condición social
- Las condiciones de salud
- La religión
- Las opiniones
- Las preferencias sexuales
- El estado civil

Al final del listado señalado con anterioridad, se menciona: “o cualquier otra”, lo cual deja abierta la posibilidad de incluir otras posibles causales, atendiendo a alguna otra característica inherente a la persona, para que se actualice la conducta discriminatoria.

El **tercer** y último **elemento** se refiere, a las **consecuencias jurídicas** que tiene una persona al **sufrir la conducta discriminatoria**, las cuales son:

- Que dicha conducta **atente contra la dignidad**; “y”
- Que además tenga por objeto **anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas**.

Por lo que se deben de reunir ambas premisas, de tal manera que se busca proteger al ser humano, en su dignidad y que no se disminuyan o anulen sus derechos humanos.

Por su parte el artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, señala que deben coexistir tres elementos, los cuales son:

**a) una diferenciación carente de justificación objetiva o razonable;**

**b) alguna causa sustentada en prejuicios negativos, estereotipos o estigmas existentes relacionados generalmente con la pertenencia de la persona a un grupo o colectivo social en situación de vulnerabilidad, es decir, que el trato diferenciado esté sustentado en un atributo inherente a la persona; y**

**c) un efecto, consistente en el detrimento, restricción, exclusión o violación a los derechos humanos de la persona que es víctima de discriminación.**

Una vez precisado lo anterior, debe tomarse para el análisis, que para encontrarnos frente a un acto de discriminación debemos hallar los elementos en los que la misma se soporta, en el sentido negativo que la caracteriza, es decir la conducta (activa u omisiva) como núcleo, debe entrañar alguna distinción, exclusión, restricción o preferencia de algún derecho, basándose para ello en algún motivo prohibido de discriminación o categoría sospechosa (como las denomina la Suprema Corte de Justicia de la Nación); elemento que viene a constituir el nexo causal entre la conducta y el resultado, cuya afectación es directa a los derechos humanos de las personas, es decir, ese requisito indispensable que el legislador estableció como necesario en la hipótesis normativa para la actualización de una conducta discriminatoria, al establecerse en las correspondientes redacciones, constitucional y legal, las expresiones “motivada por” y “cuando se base en uno o más de los siguientes motivos”.

#### **2.2.5. FUNDAMENTOS NACIONALES LEGALES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**

El 14 de agosto de 2001, en el diario oficial se publicó una reforma al artículo 1º de nuestra Carta Magna, mediante el cual se reconocía la igualdad formal ante la ley de todas las personas, quedando de la siguiente manera: “En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece” (Cámara de diputados, 1917, Reformado el 2001); asimismo, se incluyó una cláusula antidiscriminatoria, la cual elevaba a nivel constitucional el derecho a la igualdad y la no discriminación de cualquier persona en el goce y ejercicio de cualquier derecho: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” (Cámara de diputados, 1917, Reformado el 2001).

Mientras que el 4 de diciembre de 2006, se realiza una modificación al artículo 1 de nuestra Carta Magna, para sustituir el término capacidades diferentes por el de

discapacidad, atendiendo a los criterios universales para definir a las personas que viven con diversidad funcional.

#### **2.2.4. REFORMA CONSTITUCIONAL Y EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

En junio del 2011, con la reforma constitucional en materia derechos humanos, el artículo 1º de nuestra Constitución señala:

Artículo 1º. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. (Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011)

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. (Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011)

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. (Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011)

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este sólo hecho, su libertad y la protección de las leyes. (Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 2001)

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. (Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011) (Cámara de Diputados, 1917)

En concordancia con lo anterior, Mc-Gregor (S.,F.), comenta que la reforma constitucional publicada el 10 de junio de 2011, constituyó una reforma en el orden jurídico de nuestro país, en materia de derechos humanos, de tal manera, que con la modificación de 11 artículos de nuestra Carta Magna se incorporaron principios universales de reconocimiento y protección de los derechos humanos a nuestro ordenamiento jurídico, mismos que han ido formando parte del constitucionalismo

moderno a partir de la Segunda Guerra Mundial, dando inicio a ello por medio la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948. Siendo un punto importante a enfatizar que el texto reformado cambia el paradigma de que el Estado otorga derechos, por el de “reconocer”, por lo tanto queda claro que los derechos son inherentes a la persona y previos al Estado. Asimismo la reforma, adicionó los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, además de obligar a todas las autoridades a respetarlos:

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. (Cámara de Diputados, 1917, Reformado en 2011)

Lo que implica, por una parte la aplicación del control de convencionalidad y el control difuso, y por la otra, los principios que se refieren a que los derechos humanos, señala CONAPRED citando a Gregorio Peces Barba, “...son exigibles por todos los seres humanos en cualquier contexto político, jurídico, social, cultural, espacial y temporal.” (2013, p: 27) -universalidad-; que el disfrute de un derecho depende, para su existencia de la realización de otro u otros- interdependencia-; que todos los derechos se encuentran unidos- indivisibilidad- y el que señala que todo derecho siempre debe de mejorar- progresividad. Por lo tanto, queda claro que el derecho a la igualdad y la no discriminación, tendrá que ser uno de los criterios recurrentes de interpretación y aplicación de las normas.

### **2.3. OBLIGACIONES INTERNACIONALES EN LEGISLAR CON APEGO A LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS**

Respecto de la protección de derechos humanos, es importante enfatizar que las obligaciones generales de los Estados en materia de derechos humanos son: respetar, garantizar y proteger los mismos. Con la firma de la Carta de la Naciones Unidas el 26 de junio de 1945, México adquirió la obligación de promover el respeto universal y efectivo a todos los derechos humanos, asimismo, se declaró dispuesto a promover el progreso social y elevar el nivel de vida.

Posteriormente, con la reforma constitucional, Mac-Gregor (S.F) menciona, se incorporaron todos los derechos humanos contenidos en los tratados internacionales que México ha suscrito, elevándolos a rango constitucional, por lo que recordando que el derecho a la no discriminación y la igualdad son derechos fundamentales contenidos en dichos instrumentos, estos pasan a formar parte de nuestro derecho interno, por lo que crecen las obligaciones de las autoridades mexicanas, de proteger, respetar, garantizar y promover los mismos. Sin olvidar que el principio de supremacía constitucional prevalece, en el entendido de que es la misma Constitución la que permite la inclusión de los tratados internacionales en materia de derechos humanos, como norma constitucional. Lo que en la teoría constitucional moderna se denomina bloque de constitucionalidad.

En ese sentido, se pronunció la Suprema Corte de la Nación, mediante la contradicción de tesis 293/2011, que en un apartado señala:

#### C. Alcances del principio de supremacía constitucional

Como se ha venido señalando a lo largo de la presente sentencia, las normas de derechos humanos constituyen el parámetro de regularidad constitucional que deben atender todas las autoridades del Estado Mexicano, en el sentido de que los actos que emitan con motivo de su función deben ser coherentes con el contenido de esas normas.

Así, la trascendencia del cambio de paradigma constitucional antes descrito conlleva la necesidad de replantear parcialmente el principio de supremacía constitucional, con base en los nuevos enfoques introducidos por las reformas constitucionales de junio de dos mil once. En efecto, tradicionalmente se ha entendido que el principio de supremacía constitucional comporta el encumbramiento de la Constitución como norma fundamental del ordenamiento jurídico mexicano, lo que a su vez implica, entre otras cosas, que el resto de las normas jurídicas deben ser acordes a la misma, tanto en un sentido formal como material.

Si bien este entendimiento no ha cambiado, lo que sí ha evolucionado a raíz de las reformas constitucionales en comento es la configuración del conjunto de normas jurídicas respecto de las cuales puede predicarse dicha supremacía dentro de nuestro ordenamiento jurídico. Esta transformación se explica por la ampliación del catálogo de derechos humanos previsto dentro de nuestra Constitución, el cual evidentemente puede calificarse como parte del conjunto normativo que goza de esta supremacía constitucional. En este sentido, para este Tribunal Pleno defender los derechos humanos es defender la propia Constitución. (Suprema Corte de Justicia, 2014)

De igual manera, es importante señalar que la mencionada reforma tiene diversas consecuencias, es decir los derechos y obligaciones que de ella emanan, no están únicamente dirigidos a jueces, magistrados o ministros del Poder Judicial, sino también

a todos los integrantes de los poderes Ejecutivo, Legislativos y Judicial a nivel federal, local y municipal. Por lo cual, en relación a la interpretación del texto constitucional, el artículo 1º constitucional, párrafo segundo, señala que:

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. (Cámara de Diputados, 1917, Reformado en 2011)

De lo anterior, se deriva que puede haber dos maneras de interpretar la normatividad protectora de derechos humanos, CONAPRED (2013), señala que el principio de interpretación conforme y el principio pro persona, se convierten en la vía para la implementación de los tratados internacionales en nuestro orden jurídico. En este sentido, el primer principio mencionado se refiere a que las normas sobre derechos humanos, constitucionales o internacionales, deberán ser interpretadas conforme a la Constitución y con los tratados internacionales en la materia de manera horizontal, otorgándole el mismo valor o rango constitucional a ambas fuentes normativas, formando el llamado bloque constitucional. Lo que nos lleva al control de convencionalidad, que conforme la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), se refiere al apego de las Convenciones de las que un Estado es parte, para evitar que al aplicar sus ordenamientos internos se viole la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH). Por su parte, el principio pro persona, trata que tanto el interprete como el aplicador escojan de entre las diversas opciones de interpretación o de aplicación, aquella que favorezca más a la persona, aquella que le ofrezca mayor protección a sus derechos o libertades.

Abonando a lo señalado sobre el control difuso, Mac- Gregor (S., F.), señala que esto implica la facultad de los jueces federales a declarar la constitucionalidad de la norma y desaplicarla de considerar que es incompatible con la Constitución o con los tratados internacionales ratificados por México, mientras que la facultad de los juzgadores del fuero común, se limita a aplicar o desaplicar la norma, sin pronunciarse sobre su constitucionalidad, todo ello conforme al control de constitucionalidad. Por su parte, las autoridades administrativas, debido a la mencionada reforma adquieren además de la obligación de regirse bajo el principio de legalidad, el de interpretarlo conforme el principio pro persona.

Mientras que “las autoridades legislativas quedan obligadas a ajustar su producción legislativa a los principios de derechos humanos”. (CONAPRED, 2013, p: 35), es decir tienen la obligación de armonizar todo el ordenamiento jurídico nacional, a efecto de procurar la mayor protección a la persona, en el ámbito de los derechos humanos, conforme a los compromisos internacionales adquiridos, por medio de la ratificación de los instrumentos que México ha signado. En ese sentido la Convención de Viena de 1969 sobre el Derecho de los Tratados de Estados y Organizaciones Internacionales, en el artículo 27.1 señala que: “Una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado” (VCLTIO, 1969).

Asimismo, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, a través del artículo 2 de la Convención Americana, menciona que:

Artículo 2. Deber de Adoptar Disposiciones de Derecho Interno

Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.

En el mismo sentido, la Corte Internacional de Derechos Humanos (Corte IDH) ha manifestado, a través del voto concurrente emitido por el Juez Cancado Trindade en el caso Olmedo Bustos y otros vs. Chile, lo siguiente:

La responsabilidad internacional de un Estado parte en un tratado de derechos humanos surge al momento de la ocurrencia de un hecho – acto u omisión- ilícito internacional (*tempus commissi delicti*) imputable a dicho Estado, en violación del tratado en cuestión (...) la vigencia de una norma de derecho interno, que *per se* crea una situación legal que afecta los derechos protegidos por un tratado de derechos humanos, constituye, en el caso de un hecho en concreto, una violación continuada de dicho tratado (...) las modificaciones en el ordenamiento jurídico interno de un Estado parte necesarias para su armonización con la normativa de un tratado de derechos humanos pueden constituir, en el marco de un caso en concreto, una forma de reparación no-pecuniaria bajo dicho tratado.

En el mismo sentido, el Comité DESC en la Observación General No 18 en el número 22 a 25 señala que:

22. Al igual que todos los derechos humanos, el derecho al trabajo impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados Partes: las obligaciones de respetar, proteger y aplicar.

La obligación de respetar el derecho al trabajo exige que los Estados Partes se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute de ese derecho. La obligación de proteger exige que los Estados Partes adopten medidas que impidan a terceros interferir en el disfrute del derecho al trabajo. La obligación de aplicar incluye las obligaciones de proporcionar, facilitar y promover ese derecho. Implica que los Estados Partes deben adoptar medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo adecuadas para velar por su plena realización.

23. Los Estados Partes tienen la obligación de respetar el derecho al trabajo mediante, entre otras cosas, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, y absteniéndose de denegar o limitar el acceso igualitario a trabajo digno a todas las personas, especialmente a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, en particular presos o detenidos, miembros de minorías y trabajadores migratorios. En particular, los Estados Partes tienen la obligación de respetar el derecho de las mujeres y los jóvenes a acceder a un trabajo digno y, por tanto, de adoptar medidas para combatir la discriminación y promover la igualdad de acceso y de oportunidades.

24. En lo que respecta a las obligaciones de los Estados Partes en relación con el trabajo infantil, según figuran en el artículo 10 del Pacto, los Estados Partes deben adoptar medidas efectivas, en particular medidas legislativas, para prohibir el trabajo de niños menores de 16 años. Además, deben prohibir toda forma de explotación económica y de trabajo forzoso de niños. Los Estados Partes deben adoptar medidas efectivas para velar por que la prohibición del trabajo infantil sea plenamente respetada.

25. Las obligaciones de proteger el derecho al trabajo incluyen, entre otras, los deberes de los Estados Partes de aprobar la legislación o de adoptar otras medidas que garanticen el igual acceso al trabajo y a capacitación y garantizar que las medidas de privatización no socavan los derechos de los trabajadores. (ONU, 1989)

Asimismo, la Observación General No. 19 sobre el derecho a la seguridad social, en el apartado referente a las obligaciones de los Estados parte en el párrafo 40 señala que:

40. Si bien el Pacto prevé una aplicación progresiva y reconoce los obstáculos que plantean los limitados recursos disponibles, también impone a los Estados Partes diversas obligaciones de efecto inmediato. Los Estados Partes tienen obligaciones inmediatas por lo que respecta al derecho a la seguridad social, como garantizar el ejercicio de ese derecho sin discriminación alguna (párrafo 2 del artículo 2); la igualdad de derechos de hombres y mujeres (art. 3); y la obligación de adoptar medidas (párrafo 1 del artículo 2) para lograr la cabal aplicación del párrafo 1 del artículo 11 y del artículo 12. Estas medidas deben ser deliberadas y concretas y tener por finalidad la plena realización del derecho a la seguridad social. (ONU, 2007)

Siendo necesario indicar lo manifestado en el párrafo 1 del artículo 11, del PIDESC, que a su letra dice:

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una

mejora continua de las condiciones de existencia. Los Estados Partes tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento. ( ONU, 1966)

Mientras que el párrafo 1 del artículo 12, del mencionado Pacto señala: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.” ( ONU, 1966)

Siendo México, parte de los nueve principales instrumentos internacionales de derechos humanos en el sistema universal y de los 5 principales instrumentos regionales, nuestro Estado queda obligado a asegurar que todos los derechos puedan ser ejercidos por todos sus gobernados sin distinción ni discriminación, por los motivos señalados como prohibidos. En este sentido, CONAPRED (2013), señala que la armonización del marco legislativo de nuestro país a los tratados internacionales en materia de igualdad y no discriminación, implica además de reformar o crear leyes a conveniencia, se trata también de eliminar cualquier disposición discriminatoria de nuestro ordenamiento, de tal manera que se propicie el desarrollo de todas las personas que habitan el territorio, respetando la dignidad humana.

**CAPÍTULO III**  
**DERECHO COMPARADO DEL TRABAJO**  
**DOMÉSTICO**

## **PRESENTACIÓN DEL CAPÍTULO**

En este apartado se realiza una comparativa de la dogmática jurídica del trabajo doméstico en México, en relación a directrices de la Organización Internacional del Trabajo y de países como Argentina, Uruguay, Chile y España. Se realiza el mismo ejercicio respecto al documento que ha presentado el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED, titulado el Modelo óptimo normativo, relativo a los derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas. Con ello se intenta enriquecer la discusión usando el método comparativo normativo respecto a los temas centrales de esta investigación.

### **3.1. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y EL TRABAJO DOMESTICO**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que las personas trabajadoras domésticas tienen una serie de características propias en relación a los demás trabajadores, por lo general, observando condiciones de trabajo más precarias, lo que se manifiesta en jornadas legales más extensas que las de las otras personas trabajadoras; en el no establecimiento o respeto del salario mínimo o en uno inferior al nivel general, así como un alto nivel de informalidad, situación que conlleva el no poder acceder a derechos como la seguridad social, en donde además a diferencia del sector público y del sector privado donde existen circunstancias para la negociación colectiva, la determinación de los salarios para el trabajo doméstico se realiza a nivel individual. Otro punto diferenciador determinante en las relaciones laborales establecidas en el trabajo doméstico, comenta la OIT (2017), se refiere a los empleadores, mientras que los asalariados privados tienen como empleadores a empresas y los asalariados públicos al Estado o a empresas públicas, las personas trabajadoras domésticas tienen como empleadores básicamente a otros trabajadores, por lo que, la capacidad de pago de los empleadores del servicio doméstico estará determinado por el ingreso de los hogares donde trabajan.

Según datos ofrecidos por la OIT, a través de *Panorama Laboral 2017 América Latina y El Caribe*, se estima que en esta región alrededor de 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico, de las que un 93% son mujeres. Históricamente, el

trabajo doméstico remunerado ha sido subvalorado, por lo que ha sido regulado de manera insuficiente en los países de la región, situación que lo ha colocado como una de las actividades donde se registran los menores niveles de trabajo decente. Se estima, según datos de la OIT (2017), que un 77,5% de las personas que ejercen estas labores lo hacen en la informalidad; sin embargo, es importante señalar que durante el periodo de 2005 a 2015, varios países de la región han implementado importantes cambios en su marco regulatorio, con el objetivo de equiparar las condiciones de trabajo de este segmento a las condiciones generales. Asimismo, conforme la fuente antes mencionada, se llevaron a cabo importantes acciones para aumentar el nivel de formalización de la relación laboral y el cumplimiento de la normativa.

Valiente (2016), citando a Soto (2015), señala que en los últimos quince años se han producido en la región importantes transformaciones legales, sobre la regulación de los derechos laborales para el trabajo doméstico. El autor comenta que han influido diversos factores sociales y políticos para generar dichos cambios legales, los cuales propiciaron mejores derechos, entre ellos, actores sindicales emergentes representativos de las trabajadoras domésticas, convergiendo con un sector hegemónico progresista en el gobierno, esto en varios de los países latinoamericanos, lo cual contribuyó de manera decisiva a que la igualdad de los trabajadores domésticos ingrese a la agenda pública de la inclusión social.

En este sentido, la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), el cual conforme la OIT (2017), ha sido ratificado por 24 países, de los cuales 11 pertenecen a América Latina, tuvo gran impacto ya que promueve una serie de medidas para asegurar que las personas trabajadoras domésticas disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, de la misma manera que el resto de los trabajadores, ampliando el reconocimiento de estándares laborales de trabajo decente para el sector de las trabajadoras domésticas en cuestiones claves como el salario mínimo, la limitación de la jornada de trabajo, las vacaciones y descansos remunerados, la protección de la maternidad, el acceso a la protección social y la protección de las trabajadoras domésticas migrantes, (Valiente, 2016).

Los países latinoamericanos que han ratificado, hasta el 2017, el mencionado Convenio son: Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana y Uruguay, desgraciadamente México aún no lo ha ratificado.

En relación al tema de remuneraciones, el Convenio dispone que éstas se deben establecer a través de contratos escritos, así como también su método de cálculo y periodicidad en los pagos, los cuales deberán ser pagados directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. Asimismo, se debe asegurar la igualdad de trato en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de horas extraordinarias, periodos de descanso y vacaciones pagadas. En su artículo 11, establece que se debe “asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde este régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo”.

De igual manera, siguiendo a la OIT (2017), que señala que los asalariados se pueden clasificar en tres grupos diferentes: públicos, privados y del sector de hogares (trabajadoras domésticas), es relevante apuntar que las personas trabajadoras domésticas representaban al 10% del total de asalariados en el año 2005 con caídas en el Cono Sur y en los Países Andinos, mientras que en América Central se mantuvo estable para el 2017, mientras que en América Latina y el Caribe del total de personas trabajadoras, en la zona urbana en 2016 el 6,5% son personas trabajadoras domésticas.

De igual forma, el citado organismo menciona que los salarios de las personas trabajadoras domésticas crecieron por encima de otros sectores, a saber salarios del sector público, salarios privados en América Latina. Este progreso generó una reducción relativa de la brecha salarial entre las personas trabajadoras domésticas y el resto de los asalariados; sin embargo, sus salarios siguen siendo de los más bajos en la escala salarial; es decir los salarios del sector público son alrededor del 50% más altos que el promedio general, seguidos por los salarios privados, que se sitúan cerca del promedio general, mientras que los salarios del trabajo doméstico son en la mayoría de los casos menores al 50% del salario promedio.

En relación a las disposiciones del salario mínimo, la OIT (2017), comenta que a pesar de que todos los países de la región cuentan con sistemas de salarios mínimos, no en todos los países las personas trabajadoras domésticas cuentan con esta protección. De tal manera que el organismo ofrece el siguiente cuadro:

<b>Salario mínimo no abarca el trabajo doméstico</b>	<b>Salario mínimo igual para el trabajo doméstico</b>	<b>Trabajo Doméstico tiene salario mínimo inferior</b>
Argentina	Bolivia	Costa Rica
Honduras	Brasil	Panamá
Perú	Chile	Paraguay
República Dominicana	Ecuador	
El Salvador	Colombia	
	Guatemala	
	México	
	Nicaragua	
	Uruguay	

En este punto es importante señalar, que si bien Argentina no establece un salario mínimo para las personas trabajadoras domésticas, estas fijan sus salarios mínimos a través de una paritaria específica tripartita desde el año 2016, conforme la OIT (2017). Antes de ese año, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijaba un salario mínimo para el sector, pero desligado del sistema general. En contraste, México a través de la LFT, establece que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, deberá regular el salario mínimo de estas personas trabajadoras; sin embargo ha sido omisa en ello.

El salario es sólo uno de los aspectos en los que los derechos de las personas trabajadoras se hayan vulnerados en relación a los demás trabajadores, a lo largo de este capítulo se mostrará como Argentina, Uruguay y Chile en América y España en Europa, han tratado dentro de su marco legislativo el tema del trabajo doméstico, así como se realizará un comparativo entre el modelo óptimo de legislación para la protección de derechos humanos de las personas trabajadoras domésticas, y el marco legislativo actual en México para ese tema.

### **3.2. MARCO LEGISLATIVO ACTUAL EN ARGENTINA SOBRE EL TRABAJO DOMÉSTICO**

Conforme CONAPRED (2014), Argentina fue el primer país en América Latina en reconocer los derechos de las personas trabajadoras domésticas, con el Decreto 326/56 y el Decreto 7.979/56 en 1956; para su expedición colaboraron la Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) de Argentina, creada en 1901, considerada la primera en su tipo, así como el Sindicato de Personal Doméstico de Casas Particulares y el Sindicato de Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares, creados en los años 40, aunque fue hasta 1960 que obtuvieron su personalidad jurídica.

El decreto 326/56 tiene como finalidad definir “Los Beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casas de familia” (Tizziani, 2013, p:7); sin embargo, comenta la autora, por un lado se reconoce a las personas trabajadoras domésticas, como parte de la población trabajadora con derechos, pero por otro se manifiesta que dadas las particularidades se establecen diferencias, diferencias que las excluyen del marco legislativo general de los demás trabajadores, como de la “Ley de Jornada de Trabajo (Ley 11.544); leyes sobre contrato de trabajo (Ley 24.714), de jubilaciones y pensiones (Ley 24.241), de obras sociales (Ley 23.660) y de riesgos de trabajo (Ley 24.557)” (CONAPRED, 2014, p:143). Varios son los puntos a resaltar sobre este decreto mencionados por Tizziani (2013), sobre las características que enmarcan el llamado trabajo doméstico, uno es el de que el empleador no obtiene un lucro mediante el trabajo de su asalariado, otro es que la actividad se debe de desenvolver en una casa de familia, lo que implica un empleador con una característica específica, es decir “la familia”, una institución íntima, por lo que las labores se llevan a cabo en un ambiente de lo privado, de ahí que al trabajador se le impongan como parte de sus obligaciones la lealtad, reserva y respeto, de tal manera que el decreto en comento más que brindar derechos laborales a las personas trabajadoras, se ocupa de cuidar que haya una armonía doméstica para el bienestar de la familia.

Tomando en cuenta lo anterior, en abril de 2013 se derogó la Ley 326/1956 y sus modificatorios, por lo que se promulgó la Ley 26.844 sobre el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el personal de Casas Particulares, la cual establece normas

específicas para las diferentes modalidades de trabajo doméstico, así como regulación de la jornada laboral, periodos de prueba, protección de la infancia trabajadora, de la maternidad, establece además deberes y obligaciones, remuneración, licencias y se señala la Ley de Contrato de Trabajo, como aplicación supletoria de la misma. Además ordena la creación del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares y la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares. (El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, 2013)

Fueron varios cambios importantes los que aportó esta nueva Ley, en relación a la Ley 326/1956, entre algunos se encuentra la definición con la que se identificaba esta labor, cambiando “personal que presta servicios en casa de familia o servicio doméstico” por “personal de casas particulares”, ambos conceptos contenidos respectivamente en el título de las mencionadas leyes. Por lo que en el artículo 2 de la nueva Ley se dispone que:

Se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar.

Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad. (El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, 2013)

Asimismo, la citada Ley en el artículo 1, establece las modalidades de prestación del trabajo doméstico, sin importar el número de horas que se laboren para el empleador:

- a) Trabajadoras/es que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen las mismas;
- b) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador;
- c) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores. (El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, 2013)

Por su parte el artículo 3 de la misma ley, determina qué personas trabajadoras quedarán excluidas del régimen en comento, siendo estas:

- a) Las personas contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere la presente ley;
- b) Las personas emparentadas con el dueño de casa, tales como: padres, hijos, hermanos, nietos y/o las que las leyes o usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con el empleador;
- c) Las personas que realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas;

- d) Las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa;
- e) Las personas que convivan en el alojamiento con el personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador;
- f) Las personas que además de realizar tareas de índole domésticas deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de su empleador; supuesto en el cual se presume la existencia de una única relación laboral ajena al régimen regulado por esta ley;
- g) Las personas empleadas por consorcios de propietarios conforme la ley 13.512, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas descriptas en el artículo 2° de la presente ley, en las respectivas unidades funcionales. (El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, 2013)

Ahora bien, en relación al derecho al trabajo y estabilidad en el mismo, la Ley 26.844 en el artículo 6, dispone que para la celebración del contrato, regirá la libertad de forma, es decir podrá ser de manera oral o escrita, y se presumirá por tiempo indeterminado. Asimismo, se establece, en el artículo 7, que el periodo de prueba será de 30 días para el personal de retiro y de 15 días sin rebasar 30 días para el personal sin retiro, de tal manera que cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante este periodo sin expresión de causa y sin derecho a indemnización por la extinción.

Por su parte el salario será establecido por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o mediante convenio colectivo de trabajo, resultando de importancia mencionar que este organismo es de composición tripartita. Los contratos deberán ser registrados en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Sobre la disolución de la relación laboral, la Ley en comento en el artículo 46, señala las causales para ello, enumerando las siguientes: acuerdo mutuo; renuncia del dependiente; muerte o jubilación de la persona trabajadora; muerte del empleador o de la persona cuyo cuidado hay sido la causa de la contratación; por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación o por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por la dependiente o por el empleador; por abandono de trabajo e incapacidad permanente y definitiva.

Son varios los puntos a enfatizar en este sentido, uno de ellos, es que situaciones como disolución del contrato por la muerte del trabajador o el empleador, jubilación o incapacidad permanente y definitiva, así como por despido por voluntad del empleador, son contempladas con una respectiva indemnización para el trabajador o

sus causahabientes, de tal manera que de actualizarse el presupuesto, éstas quedan protegidas por la ley en mención.

Otro aspecto relevante es que se establece que la disolución de la relación laboral no deberá ocurrir sin dar aviso previo a la otra, si es por parte del trabajador, este deberá avisar con diez días de anticipación a su empleador, además de que si lo hiciera por causa justa, conforme el artículo 49 de la ley de mérito, tendrá derecho a indemnización. En caso de que sea el empleador el que decida dar por terminada la relación, el plazo para notificar dependerá de la antigüedad en la que se halle la relación, si esta fuera menor a un año el plazo será de diez días, de ser mayor deberá ser notificada antes de treinta días. Si el despido se diera en la modalidad de sin retiro, la persona trabajadora tendrá derecho a que durante el periodo de notificación, goce de diez horas semanales remuneradas a efecto de que busque un nuevo empleo.

Siguiendo esta línea en el artículo 43 de la Ley en mención se señala que de omitir el empleador la notificación en el plazo debido, deberá pagar una indemnización equivalente a la remuneración que hubiere debido cubrir durante los plazos señalados, en función de la antigüedad de la persona trabajadora, además se contempla una indemnización por integración del mes de despido, la cual se refiere a que si el empleador rescinde el contrato antes del último día hábil del mes, deberá abonar el mes completo.

En relación al derecho a obtener un salario equitativo, como se había mencionado, la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares será la encargada de fijar un salario mínimo, esto sin perjuicio del que se pudiera obtener por negociación colectiva, como lo señala el artículo 18 de la referida ley. Por otro lado, el artículo 5 de la citada ley, señala que de ser contratada más de una persona de la misma familia por el mismo empleador, cada persona deberá convenir de manera individual su salario. Además dicha legislación establece en su artículo 25, que el empleador deberá pagar el 50% más por las horas que se trabajen fuera del horario convenido, calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, en caso de ser domingo, días feriados o sábado después de las trece horas, deberá pagar el 100%.

Una forma de proteger las disposiciones anteriores es que en el artículo 16 se establece la obligación de llevar una libreta de trabajo o documento de registro, el cual

deberá contener el registro de los pagos expedidos y recibidos, lo que genera mayor formalidad en la relación laboral, así como recibos expedidos en doble ejemplar, las características que deben tener dichos documentos se encuentran señalados en los artículos 20 a 24 de la citada Ley, siendo algunas de estas: datos de la persona empleadora, de la persona trabajadora, tipos y cantidad de la remuneración, modalidad de la prestación, información tributaria, la persona trabajadora no deberá firmar documentos en blanco, los recibos firmados por la persona trabajadora no deberán ser utilizados para dar terminada la relación, ni contener renunciaciones de ninguna especie, por lo que toda mención al respecto será considerada nula.

Por su parte, en relación al derecho a tener condiciones satisfactorias de trabajo, la citada ley, determina en el artículo 14 una jornada laboral de 8 horas diarias o 48 horas semanales, en tanto no implique una jornada superior a las 9 horas; descanso semanal de 35 horas corridas, el cual iniciará el sábado a partir de las trece horas, mientras que las personas con modalidad de “con retiro”, deberán gozar de una pausa de 12 horas entre jornada y jornada para el mismo empleador, y para la modalidad “sin retiro” se deberá observar una pausa diaria de tres horas continuas, mientras que el artículo 15 señala que el descanso nocturno para la modalidad de “sin retiro” deberá ser de nueve horas.

Asimismo, el artículo 14 de la ley en comento, señala la obligación del empleador de proporcionar ropa, e instrumentos de trabajo, así como alimentación sana y suficiente, que asegure la perfecta nutrición de la persona trabajadora, en función del tipo de modalidad en que se presten los servicios. Para los trabajadores contratados en modalidad de “sin retiro” el artículo 15 de la misma ley, señala que deberán contar con habitación amueblada e higiénica para su uso exclusivo. Una figura interesante contemplada por los artículos 26 al 28 de la multicitada ley, es la del sueldo anual complementario, el cual se refiere al pago del cincuenta por ciento de la mayor remuneración mensual devengada, por todo concepto, dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año, el cual deberá ser pagado en dos cuotas, a saber: la última jornada laboral del mes de junio y la segunda la última jornada laboral del mes de diciembre de cada año, asimismo cuando la relación laboral se extinga por cualquier causa, la persona trabajadora o sus derecho-habientes,

tendrán derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario devengada en el respectivo semestre. Por su parte los artículos 29 al 33 de la Ley de mérito, reglamentan las vacaciones de la persona trabajadora, en licencias ordinarias estas deberán ser anuales y pagadas conforme la retribución normal y habitual, tomando en cuenta la antigüedad, iniciando por un periodo de catorce días corridos, cuando la relación de servicio sea mayor de seis meses, pero no mayor de cinco años, hasta llegar a treinta y cinco días corridos, cuando la relación sea mayor a veinte años. Además los artículos 34 a 37 de la citada ley, se refieren a los accidentes y enfermedades inculpables que impidan la prestación del servicio, en donde se señala que no afectará el derecho de la persona trabajadora a percibir su remuneración durante un período de hasta tres meses al año, si la antigüedad en el servicio fuera menor de cinco años y de seis meses si fuera mayor.

Otro punto a señalar, que la ley en mención contempla, son las licencias que la persona trabajadora tiene derecho a gozar, siendo contempladas en el artículo 38, algunas de ellas son: Dos días corridos por paternidad, por maternidad reguladas en el artículo 39, matrimonio diez días corridos, por fallecimiento de un familiar y para rendir algún examen académico. Aunado a lo señalado con anterioridad, el artículo 74 de la citada ley determina que el empleador tiene la obligación de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo, en el modo y condiciones que se establezcan en la vía reglamentaria.

Asimismo, la citada ley contiene un apartado especial para la protección de la infancia trabajadora, del artículo 9 al 13 se regula, entre otras situaciones, que queda prohibida la contratación de las personas menores de 16 años, cuando la persona sea menor de 18 se deberá pedir un certificado médico que avale su aptitud para el trabajo, de contratarse un menor que no haya concluido su instrucción académica obligatoria el empleador se deberá ocupar de que la termine, la jornada en menores no deberá ser mayor de seis horas diarias treinta y seis horas semanales. En ningún caso se podrá contratar a adolescentes que tengan 16 o 17 años bajo la modalidad “sin retiro”.

Ahora bien, tomando en cuenta los motivos prohibidos de discriminación señalados en los instrumentos internacionales señalados en el capítulo anterior, se hará

una revisión de los derechos a la no discriminación e igualdad contemplados en la misma ley 26.844, en ese sentido se marca en el último párrafo del artículo 39 que :

Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la comunicación a que se refiere este artículo. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de una enfermedad que, según certificación médica, se encuentre vinculada al embarazo o parto y la incapacite transitoriamente para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer gozará de las licencias previstas en el art. 34 de esta ley. (El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, 2013)

En el mismo sentido el artículo 40 señala:

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar en forma el hecho del embarazo, así como, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo siguiente. Igual presunción regirá e idéntico derecho asistirá a la empleada en los casos de interrupción del embarazo o de nacimiento sin vida. (El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, 2013)

Por su parte el artículo 41 determina:

Cuando el despido obedeciera a razones de maternidad o embarazo, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa. Igual indemnización percibirá la empleada/o cuando fuera despedida por causa de matrimonio. (El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, 2013)

Siguiendo el mismo tenor de derechos, por lo que hace a la seguridad social queda dispuesto por la Ley 25.239 (Título XVIII), que establece un régimen especial de seguridad social, de carácter obligatorio, para los empleados que presten servicios dentro de la vida doméstica y que no importen para el dador de trabajo lucro o beneficio económico, de tal manera que dicha ley determina que tendrán derecho a prestaciones contempladas en el Sistema Único de Seguridad Social, tales como retiro por invalidez o pensión por fallecimiento; Programa Médico Obligatorio, a cargo del Sistema Nacional del Seguro de Salud (SNSS), para el trabajador titular, así como para el grupo familiar, en caso de que la persona trabajadora realice un aporte voluntario para ello; Prestación Adicional por Permanencia, si el trabajador decide realizar el aporte voluntario; Cobertura Médico Asistencial por parte del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados.

Por último es importante señalar que Argentina ha ratificado el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), de la OIT, el 24 de marzo de 2014.

### 3.2.1. CUADROS COMPARATIVOS DEL MARCO LEGISLATIVO MEXICO Y ARGENTINA

#### DEFINICIÓN DE TRABAJO DOMÉSTICO

Argentina

México

<p>Se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad</p>	<p>No define el trabajo doméstico</p>
--	---------------------------------------

#### DEFINICIÓN DE PERSONA TRABAJADORA DOMÉSTICA

<p>No define a la persona trabajadora doméstica</p>	<p>Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia</p>
---	---

#### MODALIDADES PARA EL TRABAJO DOMÉSTICO

<p>a) Trabajadoras/es que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen las mismas; b) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador; c) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores.</p>	<p>No las define</p>
--	----------------------

Derecho al trabajo y estabilidad en el mismo

<p>Derecho a indemnización por despido injustificado igual que el régimen general.</p>	<p>No tienen derecho a la reinstalación en caso de despido injustificado. Dos causales adicionales de despido justificado. Indemnizaciones por despido injustificado, igual al régimen general</p>
--	--

## DERECHO AL SALARIO EQUITATIVO

<p>La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares será la encargada de fijar un salario mínimo, o por negociación colectiva. Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.</p>	<p>Derecho al salario mínimo por categoría profesional (no establecido oficialmente aún por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos).                  Pago en especie (habitación y alimentos) estimados en un 50% del salario en efectivo.                  Derecho al aguinaldo no especificado.                  Derecho al pago de remuneraciones extraordinarias no reconocido.                  Excluidas del derecho a reparto de utilidades.</p>
---	--

## DERECHO A TENER CONDICIONES SATISFACTORIAS DE TRABAJO

<p>Jornada laboral de 8 horas diarias o 48 horas semanales, no superior a las 9 horas; descanso semanal de 35 horas corridas; personas modalidad "con retiro", deberán gozar de una pausa de 12 horas entre jornada y jornada para el mismo empleador, y para la modalidad "sin retiro" se deberá observar una pausa diaria de tres horas continuas, para la modalidad de "sin retiro" deberá haber descanso nocturno de nueve horas. Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal con cargo al empleador y habitación cómoda e higiénica. Obligación del empleador de proporcionar ropa, e instrumentos de trabajo. Licencias por paternidad, maternidad, matrimonio, fallecimiento de un familiar y para rendir algún examen académico. Sueldo anual complementario, pagadero al final de cada semestre</p>	<p>Limitación de la jornada laboral no especificada. Durante la jornada, descanso mínimo diario de 3 horas entre las actividades matutinas y vespertinas; descanso nocturno de 9 horas continuas entre jornadas; descanso semanal de 1 día y medio ininterrumpido, de preferencia sábados y domingos; descanso en días feriados no especificado.</p>
---	--

## DERECHOS DE LA INFANCIA TRABAJADORA

<p>Prohibición de la contratación de las personas menores de 16 años, cuando la persona sea menor de 18 certificado médico que avale su aptitud para el trabajo, para menores que no hayan concluido su instrucción académica obligatoria el empleador se deberá ocupar de que la termine, la jornada en menores no mayor de seis horas diarias o treinta y seis horas semanales. Prohibición de contratar a adolescentes que tengan 16 o 17 años bajo la modalidad "sin retiro".</p>	<p>Edad mínima para trabajar es de 15 años</p>
---	--

## DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Derecho a asistencia médica, dental, quirúrgica, hospitalaria, tratamientos de rehabilitación y suministro de medicamentos. Cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Licencia pagada por maternidad de 45 días antes y 45 días después del alumbramiento. Jubilación ordinaria y retiro por invalidez.	Derecho al seguro social del Instituto Mexicano de Seguridad Social a través del régimen de aseguramiento voluntario. Obligación del patrón de pagar el salario hasta por 1 mes en caso de enfermedad, y hasta 3 meses en caso de enfermedad crónica; suministrar asistencia médica en caso de enfermedad que no sea crónica.
---	---

## DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

Se garantiza a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. Cuando el despido obedeciera a razones de maternidad o embarazo, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa. Igual indemnización percibirá la empleada/o cuando fuera despedida por causa de matrimonio.	La Ley Federal del trabajo omite clausula antidiscriminatoria, para proteger a la persona trabajadora doméstica.
--	--

### 3.3. MARCO LEGISLATIVO ACTUAL EN URUGUAY SOBRE EL TRABAJO DOMÉSTICO

El derecho al trabajo en Uruguay se encuentra regulado en el artículo 36 de su Constitución, que a su letra señala: “Toda persona puede dedicarse al trabajo, cultivo, industria, comercio, profesión o cualquier otra actividad lícita, salvo las limitaciones de interés general que establezcan las leyes.”(Cámara de Senadores, 1967, última reforma 2014).

Batthyány (2012) señala que Uruguay ha sido un país pionero en Latinoamérica en relación a legislar sobre derechos laborales de las personas trabajadoras, en ese sentido, Uruguay fue el primer país en el mundo en ratificar el Convenio número 189 de la OIT, según datos de la OIT (2015). De igual manera ha sido también un país preocupado por legislar con perspectiva de género, por lo que siendo el trabajo doméstico remunerado realizado por mujeres en un 99%, en el año 2006 Uruguay adoptó una ley sobre servicio doméstico que vino a equiparar los derechos laborales de las personas que realizan este trabajo con los del resto de los

asalariados. El proyecto que se aprobó en el parlamento, explica la autora, provino de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, mecanismo de diálogo social tripartito que promueve la igualdad de género, de tal manera que para su aprobación, tuvo también el apoyo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Es importante señalar, que las personas trabajadoras domésticas en Uruguay cuentan con el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas y la Liga de Amas de Casa, quienes han logrado, según datos de la OIT (2015), a través de tres rondas de negociación, un aumento salarial escalonado, que ha permitido obtener un salario mínimo para personas trabajadoras domésticas por encima del salario mínimo nacional.

Asimismo, Batthyány (2012), comenta que uno de los puntos relevantes para lograr la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, así como el respeto de los derechos laborales básicos de las personas trabajadoras domésticas, fue el proceso de difusión de la Ley 18.065, que realizó el Banco de Previsión Social a partir de julio de 2007, mediante una campaña de sensibilización a la población sobre los derechos de estas personas trabajadoras, en la campaña también participaron actores como Inmujeres - Mides; Intendencia Municipal de Montevideo; Comisión Tripartita de Igualdad y Trato en el Empleo. Dichas campañas de difusión se acompañaron con distribución de folletos en todo el país, destinados tanto a los patrones como a las empleadas domésticas para informarles sobre sus derechos, de igual manera se implementaron acciones callejeras de promoción, colocación de colgantes en puertas, teatro en ómnibus del área metropolitana, entrevistas en medios, además de campañas de promoción sobre la regularización de las personas trabajadoras domésticas, lo que dio lugar a un aumento significativo en la cobertura de seguridad social, todo ello a efecto de beneficiar al mayor número de personas posible mediante la nueva ley.

Ahora bien, la definición de trabajo doméstico se encuentra señalada en la Ley 18.065, que en su artículo 1, determina:

Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una

ganancia económica directa. (El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, 2006)

Por su parte el artículo 14 de la citada ley señala que “Serán aplicables a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social, con las especialidades que surgen de la presente ley.” (El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, 2006)

Con relación al derecho a obtener un salario equitativo, el artículo 6 de la citada ley, establece que las personas trabajadoras del servicio doméstico se incorporan en el sistema de fijación de salarios y categorías dispuesto por la Ley N° 10.449, la cual a su vez señala en el artículo 10, que los trabajadores deberán recibir de sus empleadores una constancia de su situación laboral, en cada cobro de sus salarios, además de que en el artículo 12 se señala que el empleador deberá extender un recibo de sueldo, conforme el artículo 10 de la Ley No 16.244.

Aunado a lo señalado en el anterior párrafo, se crea el Grupo Salarial N° 21- Trabajo Doméstico, el cual en la última ronda de negociaciones cuya vigencia es desde el 1° de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015, se establece un salario mínimo nominal y prevé efectuar ajustes salariales anuales, de tal manera que el salario mínimo contemplado para las personas domésticas es mayor que el promedio previsto para los demás trabajadores, según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2015).

De igual manera este convenio prevé una Prima por Presentísimo, lo cual se refiere al pago del equivalente a una cuarta parte del medio aguinaldo, siempre que el trabajador haya tenido una asistencia perfecta, además enfatiza en el cumplimiento con lo establecido en la Ley N° 17.242, que establece el uso de licencia con goce de sueldo para aquellos trabajadores que se realicen estudios preventivos de cáncer génito mamario. En el mismo sentido el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2015), señala que si bien no todas las personas trabajadoras domésticas perciben el derecho contemplado en la ley al aguinaldo y al salario vacacional, esta percepción va en aumento.

En relación al derecho a gozar con condiciones satisfactorias de trabajo, la Ley 18.065 en el artículo 2 señala una jornada laboral diaria de ocho horas y de cuarenta y

cuatro horas semanales, mientras que el artículo 3 de la misma ley dicta un descanso intermedio de media hora pagada si se tratare de personas trabajadoras que desarrollan su actividad en el régimen denominado "con retiro", por su parte las personas trabajadoras "sin retiro" tendrán un descanso intermedio con una duración mínima de dos horas, el cual conforme el Reglamento de la Ley 18.065 establece que no será pagado. Además el mismo Reglamento en el artículo 3 señala un descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas, mismo que será disfrutado el domingo y completado con cualquier otro día de la semana acordado por las partes, el descanso mínimo nocturno para las personas trabajadoras con modalidad de "sin salida" será de nueve horas continuas.

Asimismo la Ley 18.065, en su artículo 11 protege a la infancia trabajadora al señalar que: "La edad mínima para desempeñarse como trabajador/a de servicio doméstico se establece en dieciocho años. Sin perjuicio de ello el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay podrá, cuando medien razones fundadas, autorizarlo/a a partir de los quince años de edad." (El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, 2006)

De igual manera la citada ley, contempla el derecho a la seguridad social para las personas trabajadoras domésticas, al señalar que serán aplicables a ellos todas las leyes del derecho al trabajo, especificando además ser incluidos en el seguro social de enfermedad, regulado por la ley 14.407, ello sin perjuicio del derecho al subsidio por enfermedad, pudiendo decidir entre la atención de una institución de asistencia médica colectiva o por la que brinda la Administración de los Servicios de Salud del Estado del Ministerio de Salud Pública, conforme el artículo 10 de la Ley 18.065.

Por último es importante señalar que en el artículo 8° de la ley en comento se señala que "La trabajadora que fuera despedida encontrándose en estado de gravidez y hasta que hayan transcurrido por lo menos ciento ochenta días desde su reintegro efectivo de la licencia correspondiente, tendrá derecho a la indemnización especial prevista por el artículo 17 de la Ley N° 11.577" (El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, 2006), es decir con la equivalencia al pago de seis meses de sueldo más la indemnización por despido

común. Por lo que la citada ley cumple con el derecho a la no discriminación, conforme los instrumentos internacionales en la materia.

### 3.3.1. CUADRO COMPARATIVO DEL MARCO LEGISLATIVO MEXICO Y URUGUAY

#### DEFINICIÓN DE TRABAJO DOMÉSTICO

Uruguay

México

Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa	No define el trabajo doméstico
---	--------------------------------

#### DEFINICIÓN DE PERSONA TRABAJADORA DOMÉSTICA

No establece definición.	Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia
--------------------------	--

#### MODALIDADES DEL TRABAJO DOMÉSTICO

No las define	No las define
---------------	---------------

#### DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL MISMO

El derecho al trabajo en Uruguay se encuentra regulado en el artículo 36 de su Constitución. Derecho a indemnización por despido desde los 90 días corridos de iniciada la relación laboral, rigiéndose en lo demás por las normas generales sobre despido. Sin causales especiales por despido.	El derecho al trabajo en México se encuentra regulado en el artículo 5 de su Constitución. Las personas trabajadoras domésticas conforme la LFT, no tienen derecho a la reinstalación en caso de despido injustificado. Dos causales adicionales de despido justificado. Indemnizaciones por despido injustificado, igual al régimen general
--	--

#### DERECHO AL SALARIO EQUITATIVO

Derecho al salario mínimo nacional, establecido por el Consejo de Salario Grupo 21 Servicios	Derecho al salario mínimo por categoría profesional (no establecido oficialmente aún por la
--	---

Domésticos. Derecho al aguinaldo, al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados. Habitación y comida como parte del salario.	Comisión Nacional de Salarios Mínimos). Pago en especie (habitación y alimentos) estimados en un 50% del salario en efectivo. Derecho al aguinaldo no especificado. Derecho al pago de remuneraciones extraordinarias no reconocido. Excluidas del derecho a reparto de utilidades.
---	---

## DERECHO A TENER CONDICIONES SATISFACTORIAS DE TRABAJO

Jornada máxima de 8 horas por día y 44 horas semanales, descanso intermedio de media hora pagada como trabajo efectivo para personas trabajadoras con retiro, descanso intermedio de 2 horas como mínimo para personas trabajadoras sin retiro y descanso mínimo nocturno de 9 horas continuas que no podrá ser interrumpido por la persona empleadora. Descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas, que comprenderá todo el domingo, pudiendo acordar las partes el día de la semana en que se gozará el descanso restante. Prima por Presentísimo.	Limitación de la jornada laboral no especificada. Durante la jornada, descanso mínimo diario de 3 horas entre las actividades matutinas y vespertinas; descanso nocturno de 9 horas continuas entre jornadas; descanso semanal de 1 día y medio ininterrumpido, de preferencia sábados y domingos; descanso en días feriados no especificado.
---	---

## DERECHOS DE LA INFANCIA TRABAJADORA

La edad mínima para desempeñarse como trabajador/a de servicio doméstico se establece en dieciocho años. Sin perjuicio de ello el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay podrá, cuando medien razones fundadas, autorizarlo/a a partir de los quince años de edad.	Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo
--	--

## DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Asistencia médica, quirúrgica y medicación, además de subsidio por enfermedad. Licencia pagada por maternidad de 6 semanas antes y 6 semanas después del parto. Jubilación ordinaria y por edad avanzada.	Derecho al seguro social del Instituto Mexicano de Seguridad Social a través del régimen de aseguramiento voluntario. Obligación del patrón de pagar el salario hasta por 1 mes en caso de enfermedad, y hasta 3 meses en caso de enfermedad crónica; suministrar asistencia médica en caso de enfermedad que no sea crónica.
---	---

## DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

La trabajadora que fuera despedida encontrándose en estado de gravidez y hasta que hayan transcurrido por lo menos ciento ochenta días desde su reintegro efectivo de la licencia correspondiente, tendrá derecho a indemnización especial.	La Ley Federal del trabajo omite clausula antidiscriminatoria, para proteger a la persona trabajadora doméstica.
---	--

### 3.4. MARCO LEGISLATIVO ACTUAL EN CHILE SOBRE EL TRABAJO DOMÉSTICO

Conforme Órdenes (2016), el número de mujeres que participan en el sector laboral en Chile es menor al promedio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), y que al promedio presentado por la región; sin embargo, de las mujeres que trabajan, el 9% lo realiza como trabajadora doméstica, de tal manera que el 97 % de las personas dedicadas a este trabajo son mujeres.

De manera no favorable, Órdenes (2016), señala que las personas trabajadoras domésticas, hasta antes de la entrada en vigor del Convenio OIT No. 189, carecían de una regulación específica y generalmente se encontraban excluidas en las normas del trabajo, lo que dejaba a este sector sin una base de derechos y sin protección legal. A pesar de lo anterior, Chile inició una serie de reformas a sus leyes laborales a partir de 2008, favoreciendo al trabajo doméstico, para finalmente ratificar el mencionado convenio en 2015, las reformas modificaron disposiciones vigentes discriminatorias de las normas laborales, que establecían condiciones especiales de contrato que resultaban desventajosas para las personas trabajadoras domésticas.

Conforme a Valiente (2016), algunas de las reformas fueron realizadas a la Ley N° 20.255 del 17 de marzo de 2008, Ley N° 20.279 del 26 de junio de 2008, Ley N° 20.336 del 23 de marzo de 2009 y Ley N° 20.786 del 19 de octubre de 2014, estableciendo derechos tales como ingreso mínimo legal, pago de horas extraordinarias, limitación de la jornada de trabajo en la modalidad sin retiro, descanso semanal remunerado e inclusión plena en el seguro social, entre otros.

De tal manera, que el trabajo doméstico en Chile se encuentra regulado mediante el Código del Trabajo Chileno en sus artículos 146 a 152, junto con diversas modificaciones legales acordes al Convenio internacional suscrito por el Estado. Por su

parte la definición de trabajo doméstico se encuentra establecido en el artículo 146 del Código del Trabajo señalando que son trabajadores de casa particular “las personas naturales que se dedican en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar” (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2003), así como las personas que realizan labores iguales o similares en instituciones de beneficencia y los choferes de casa particular.

En relación a los derechos laborales, la legislación chilena incluye el derecho a gozar de un salario equitativo en la ley 20.279 del año 2008, sobre el sistema previsional y la creación de un sistema de pensiones solidarias de vejez e invalidez, en donde se determinó que la remuneración mínima imponible para las cotizaciones a la seguridad social de las trabajadoras de casa particular, no podría ser inferior al ingreso mínimo mensual para jornadas completas, o proporcional a la pactada, si ésta fuere inferior.

La aplicación de la reforma citada, comenta Valiente (2016), se realizó de manera progresiva, es decir, durante el primer año, a partir de marzo de 2009, se aplicó sobre el 83% del ingreso mínimo mensual, durante el segundo año, en el 2010, se hizo sobre el 92% del ingreso señalado, finalmente en el 2011, las cotizaciones se harían gravando el 100% del ingreso mínimo mensual. Siendo así, el Código del Trabajo se modificó, a fin de asegurar el derecho al 100% del ingreso mínimo mensual para las personas trabajadoras domésticas en Chile, en concordancia con la mencionada reforma. El monto mínimo se calcula y proporciona de acuerdo a la jornada de trabajo, el cual deberá ser pagada en efectivo, por lo cual, no puede incluir los alimentos y la habitación, los que siempre serán de cargo del empleador. Únicamente por acuerdo escrito del trabajador y del empleador pueden deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, las cuales no podrán exceder del 15% de la remuneración total del trabajador. Además se establece el derecho al pago de horas extraordinarias de hasta 15 horas semanales.

Por su parte, en relación al derecho a tener condiciones satisfactorias de trabajo, la normativa chilena menciona en la Ley 20.786 del año 2014, así como en el artículo

149 del Código de Trabajo, que la jornada para las personas trabajadoras que no vivan en la casa del empleador no podrá exceder de 45 horas semanales y se podrá distribuir en un máximo de 6 días a la semana. Las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de quince horas semanales adicionales de trabajo, las que serán pagadas con un recargo no inferior al señalado en el inciso tercero del artículo 32 del Código de Trabajo, mismo que indica recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Aunado a lo anterior, la jornada laboral no podrá exceder de doce horas diarias con derecho a un descanso de al menos una hora imputable a la jornada.

Mientras que la jornada para las personas trabajadoras domésticas que vivan con el empleador, según el artículo 149 del Código de Trabajo, no se encuentra especificada, sino que atenderá a la naturaleza de las labores; sin embargo, se señala que deberán gozar de un descanso absoluto de doce horas diarias.

Sobre los días de descanso la Ley 19.250 de 1993 y el artículo 150 del Código de Trabajo, establece que para el caso de las trabajadoras que no vivan en la casa del empleador, el descanso semanal se regirá por las normas generales del Código del Trabajo que fija los días domingo y los días festivos como días de descanso. Mientras que las personas trabajadoras que vivan en casa del empleador, tendrán derecho a descanso los días sábado, domingo y festivos. Salvo pacto de compensación por otro día de descanso en los 90 días posteriores.

En cuanto a las vacaciones, los trabajadores de casa particular tienen derecho a 15 días hábiles anuales con remuneración íntegra una vez cumplido un año de servicio, si lleva más de diez años trabajados, continuos o no, con uno o más empleadores, tiene derecho a un día adicional de vacaciones por cada tres nuevos años trabajados. (Órdenes, 2016).

Por su parte, en relación al derecho a la estabilidad en el empleo, es importante señalar que las personas trabajadoras domésticas gozan de las mismas garantías que el resto de los trabajadores, es decir, las contenidas en los artículos 159 a 183 bis del Código de Trabajo de Chile, en donde entre otras disposiciones se señala que para dar por terminada la relación laboral el empleador deberá dar un pre aviso de al menos 30 días, sustituible por una indemnización correspondiente.

En el mismo sentido la Ley 20.786 del año 2014, y el artículo 146 bis del Código de Trabajo, indica que:

....el contrato de los trabajadores de casa particular deberá indicar el tipo de labor a realizar y el domicilio específico donde deberán prestarse los servicios, así como también, en su caso, la obligación de asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales. (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2003)

Mientras que el artículo 146 ter del mismo Código señala que:

El empleador deberá entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador. Asimismo, deberá registrarlo dentro de los quince días siguientes a su celebración en la sede o en el sitio electrónico de la respectiva Inspección del Trabajo, con indicación de las mismas estipulaciones pactadas, a fin de facilitar la fiscalización de la existencia de la relación laboral y de las condiciones de empleo. (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2003)

De tal manera que se establece la obligación de que el contrato sea escrito y queda a cargo del empleador el registro documental o electrónico del mismo ante la Inspección del Trabajo, a fin de facilitar la fiscalización, conforme Valiente (2016).

Asimismo, en relación al derecho laboral mencionado, es importante señalar los siguientes artículos del Código en comento, que dicen respectivamente:

Art. 147. Las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba y durante ese lapso podrá resolverse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y se pague el tiempo servido. (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2003)

Art. 148. Al fallecimiento del jefe de hogar, el contrato subsistirá con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato. (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2003)

En relación a otro de los derechos laborales, en Chile las personas trabajadoras domésticas cuentan con los mismos derechos a la seguridad social que el resto de los trabajadores, lo cual incluye entre otras, derecho a asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria, dental y suministro de medicamentos, pensión de vejez e invalidez, licencia por maternidad de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, y se

encuentra regulada en los artículos 209 a 211 del Código de Trabajo, además de lo señalado en la Ley N° 16.744.

Otro de los derechos protegidos en el marco jurídico chileno se refiere a la infancia trabajadora, siendo que la edad mínima legal para laborar es de quince años, tanto para las personas trabajadoras domésticas, como para los demás trabajadores, el artículo 13 del citado Código señala que los mayores de quince años y menores de dieciocho:

Podrán celebrar contratos sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2003)

Ahora bien en relación al derecho a la no discriminación, este se ve reflejado en la disposición que protege en contra del despido por maternidad y embarazo, ya que el artículo 201 del Código en comento, establece que: “Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad... la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174” que a su vez establece que: “En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente” (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2003).

Asimismo, el artículo 151 bis del mismo Código establece que:

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores de casa particular, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al uso de uniformes, delantales o cualquier otro distintivo o vestimenta identificadores en espacios, lugares o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza.

De tal manera se han enlistado los derechos laborales contenidos en el marco jurídico de Chile en relación a las personas trabajadoras domésticas.

### **3.4.1. CUADRO COMPARATIVO DEL MARCO LEGISLATIVO MÉXICO Y CHILE DEFINICIÓN DE TRABAJO DOMÉSTICO**

**Chile**

**México**

	No define el trabajo doméstico
--	--------------------------------

DEFINICIÓN DE PERSONA TRABAJADORA DOMÉSTICA

Las personas naturales que se dedican en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar”, así como las personas que realizan labores iguales o similares en instituciones de beneficencia y los choferes de casa particular.	Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia
--	--

## MODALIDADES DEL TRABAJO DOMÉSTICO

No las define	No las define
---------------	---------------

## DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL MISMO

Tienen los mismos derechos que los trabajadores del régimen general: Preaviso de 30 días, sustituible por indemnización correspondiente.	Las personas trabajadoras domésticas conforme la LFT, no tienen derecho a la reinstalación en caso de despido injustificado. Dos causales adicionales de despido justificado. Indemnizaciones por despido injustificado, igual al régimen general
--	---

## DERECHO AL SALARIO EQUITATIVO

Derecho al ingreso mínimo mensual obligatorio, el pago del salario deberá ser en moneda de curso legal, la alimentación y la habitación correrán siempre por cuenta del empleador, pago de horas extraordinarias, hasta 15 horas semanales.	Derecho al salario mínimo por categoría profesional (no establecido oficialmente aún por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos). Pago en especie (habitación y alimentos) estimados en un 50% del salario en efectivo. Derecho al aguinaldo no especificado. Derecho al pago de remuneraciones extraordinarias no reconocido. Excluidas del derecho a reparto de utilidades.
---	---

## DERECHO A TENER CONDICIONES SATISFACTORIAS DE TRABAJO

Jornada máxima de 45 horas semanales para personas trabajadoras con retiro, en el caso de sin retiro, no hay limitación expresa de horas a la semana. Descanso de 1 hora a lo largo de la jornada para trabajadoras con retiro, descanso diario absoluto de 12 horas para trabajadoras sin retiro. Para las personas trabajadoras que vivan en casa del empleador derecho a descanso semanal sábados, domingos y días festivos, salvo pacto de compensación por otro día de descanso en los 90	Limitación de la jornada laboral no especificada. Durante la jornada, descanso mínimo diario de 3 horas entre las actividades matutinas y vespertinas; descanso nocturno de 9 horas continuas entre jornadas; descanso semanal de 1 día y medio ininterrumpido, de preferencia sábados y domingos; descanso en días feriados no especificado.
--	--

días posteriores. Vacaciones: A partir de 1 año de trabajo 15 días hábiles, de 10 años de trabajo, 1 día adicional de vacaciones por cada 3 nuevos años trabajados.	
---	--

## DERECHOS DE LA INFANCIA TRABAJADORA

Edad mínima para trabajar de 15 años	Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo
--------------------------------------	--

## DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Derecho a asistencia médica, dental, quirúrgica, hospitalaria y suministro de medicamentos, licencia por maternidad de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después, pensión de vejez e invalidez.	Derecho al seguro social del Instituto Mexicano de Seguridad Social a través del régimen de aseguramiento voluntario. Obligación del patrón de pagar el salario hasta por 1 mes en caso de enfermedad, y hasta 3 meses en caso de enfermedad crónica; suministrar asistencia médica en caso de enfermedad que no sea crónica.
--	---

## DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

Prohibición del despido durante el período de embarazo y hasta 1 año después de terminado el descanso por maternidad, procedimiento especial para proceder al despido legal de la trabajadora protegida.	La Ley Federal del trabajo omite clausula antidiscriminatoria, para proteger a la persona trabajadora doméstica.
--	--

### 3.5. MARCO LEGISLATIVO ACTUAL EN ESPAÑA SOBRE EL TRABAJO DOMÉSTICO

Según el estudio *Trabajadores domésticos en el mundo de la Organización Internacional del Trabajo* (OIT, 2013), España es junto con Italia y Francia, el país en Europa que tiene registrado un mayor número de personas trabajadoras domésticas, según datos expuestos por el periódico El País (2013), en 1995 había 355.000 registrados, mientras que para 2010 había 747.000 personas trabajadoras en este

sector, un factor determinante para ello, según la fuente citada, se debe a la contratación de mujeres inmigrantes, para las cuales el trabajo doméstico resulta ser el más accesible para ingresar al sector laboral.

Por su parte, Díaz G. y Fernández L. (2016), menciona que para 2016, el total de población ocupada en España era de 17,866,500, mientras que el total de población ocupada en el trabajo doméstico es de 614,200, lo que supone un 3.44 por ciento sobre el total de ocupados

De tal manera, que tomando en cuenta las particularidades en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico, se justifica una regulación específica y diferenciada, conforme la Agencia Estatal Boletín Oficial de Estado (2013), por lo que el régimen jurídico de esta relación laboral especial se estableció en el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, con lo que se dio cumplimiento al mandato de la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Más adelante, mediante el artículo 2.1 b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se consideró la relación laboral del servicio del hogar familiar de carácter especial.

Por lo que el 14 de noviembre de 2011, de acuerdo a la Agencia Estatal Boletín Oficial de Estado (2013), a través del Real Decreto 1620/2011, se busca la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar, integrando más derechos para este sector de personas trabajadoras, aplicando, por una parte, en lo que resulte factible, la regulación general contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria y por otra introduciendo una mayor estabilidad en el empleo, a través de la supresión del contrato temporal anual no causal y la sujeción a las reglas del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal. Aunado a lo anterior se introducen mecanismos de reforzamiento de la transparencia, como el de prohibición de la discriminación para el acceso al empleo y en las obligaciones del empleador en materia de información al empleado de hogar respecto a las condiciones de trabajo.

Entrando de lleno a lo que dispone el Real Decreto 1620/2011, en el artículo 1 se encuentra establecido lo que se deberá entender por relación laboral especial del servicio del hogar familiar, la cual será “la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar” (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011, última actualización 2013). Mientras que el objeto de esta relación

son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos. (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011, última actualización 2013)

En relación al derecho al trabajo y la estabilidad en el empleo, el artículo 5 y 6 del Real Decreto 1620/2011, establece que el contrato podrá celebrarse por escrito o verbal, por tiempo determinado o indeterminado, en el que se podrá concertar un periodo de prueba no mayor de 7 días, durante el cual ambas partes deberán de cumplir con sus respectivas prestaciones, pudiendo resolverse la relación, mediante un preaviso no mayor de siete días. Además el artículo 11 establece las formas de extinción de la relación laboral, las cuales se llevarán a cabo conforme a lo previsto en el citado real decreto y en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, entre las que se encuentran: el mutuo acuerdo de las partes; por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato; dimisión del trabajador; muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador; jubilación del trabajador; muerte del empleador; por voluntad del trabajador; por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género; despido disciplinario o por desistimiento del empleador. Se contempla que el despido y desistimiento deberán comunicarse por escrito, de no ser justificado el despido, no darse el preaviso correspondiente o no hacerlo por escrito, se tendrá derecho a una indemnización correspondiente al tiempo laborado y al sueldo convenido.

Por su parte, el derecho a un salario equitativo se encuentra contemplado en el artículo 8 del citado decreto, que a su letra señala:

1. El Salario Mínimo Interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno, es aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial, de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento laboral común. Dicho salario mínimo se entiende referido a la jornada de trabajo completa a la que se refiere el artículo 9.1 de este real decreto, percibiéndose a prorrata si se realizase una jornada inferior.

Este salario podrá ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo. (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011, última actualización 2013)

Mientras que para los trabajadores que laboren por horas en régimen externo, el mismo artículo señala que:

5...el salario mínimo de referencia será el que se fije en el real decreto por el que se fija anualmente el salario mínimo interprofesional para los trabajadores eventuales y temporeros y empleados de hogar, que incluye todos los conceptos retributivos; este salario mínimo se abonará íntegramente en metálico, en proporción a las horas efectivamente trabajadas. (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011, última actualización 2013)

Además de lo anterior, el citado artículo establece que:

4...la persona trabajadora doméstica tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía será la que acuerden las partes, debiendo ser suficiente para garantizar, en todo caso, el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo anual. (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011, última actualización 2013).

Siendo importante señalar que se pueden deducir las prestaciones en especie, alojamiento o manutención, hasta un 30 por ciento del salario, pero respetando siempre el importe del salario mínimo.

Por su parte, en relación al derecho a tener condiciones satisfactorias en el trabajo el decreto en comento, establece que la fijación del horario de trabajo, se realiza de común acuerdo entre las partes, además se realiza una equiparación del descanso semanal con el resto de trabajadores, teniendo derecho a disfrutar del mismo durante 36 horas consecutivas ajustándose además los días festivos a

aquellos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Al igual que para el resto de sectores no están estipulados los días exactos de descanso, aunque en la práctica existe una preferencia por el fin de semana. Asimismo, las personas trabajadoras domésticas tienen derecho a descanso diario de dos horas, siendo de un mínimo de 12 horas para las empleadas externas y de 10 para la internas, entre jornadas. Además se establece la existencia de espacios temporales en el hogar del empleador donde no se está obligado a realizar tareas específicas pero se debe estar a disposición en caso de necesidad, con una retribución monetaria o períodos compensatorios de descanso como forma de reconocer dicha disponibilidad.

En cuanto a las vacaciones, el nuevo Decreto mantiene los 30 días de vacaciones con 15 consecutivos, pero estableciendo la negociación de los períodos entre las partes, y a falta de acuerdo cada una podrá hacer elección de 15 días de las mismas. Además se estipula la no obligatoriedad de residir con la familia empleadora durante el período de vacaciones.

Asimismo, la legislación española contempla un ámbito propio de protección social para los empleados de hogar constituido por el Régimen Especial de Empleados del Hogar de la Seguridad Social; sin embargo, a partir del Pacto de Toledo, celebrado en abril de 1995, los diferentes Acuerdos sociales producidos en materia de Seguridad Social, recomiendan la simplificación e integración de regímenes, a efecto de proponer en su caso, su adecuación a la realidad actual, así como el establecimiento de medidas paulatinas de convergencia del Régimen Especial de Empleados de Hogar con el Régimen General de la Seguridad Social; sin embargo, se establece la obligación de afiliación a la Seguridad Social para todas las personas empleadas de hogar independientemente de las horas que trabajen, estipulándose además, la responsabilidad del empleador en la solicitud de afiliación para todas modalidades de trabajo, aunque el RD 29/2012 lo modifica en sentido anterior, permitiendo que sean las personas trabajadoras quienes realicen su afiliación, en los casos de trabajar menos de 60 horas mensuales por empleador.

En cuanto la jubilación y la incapacidad temporal se han equiparado de manera completa a las que rigen en el Régimen General, para estas últimas, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, las prestaciones se percibirán a partir del

cuarto día de baja, mientras que cuando sea por cuestiones derivadas del trabajo se percibirá a partir del día siguiente de la baja médica, anteriormente, no existía acción protectora laboral y quedaban bajo el mismo tratamiento que las contingencias no laborales del Régimen General; aunado a lo anterior, se elimina el requisito de la obligación de cotizar durante las situaciones de incapacidad.

Por su parte, la jubilación ha quedado en las mismas circunstancias que el resto de trabajadores, dando la posibilidad de acceder a la jubilación parcial y a la jubilación anticipada.

Con respecto a la protección a la infancia trabajadora, se aplican los límites establecidos para los menores de dieciocho años en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores, que a su letra señala:

Trabajo de los menores

1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.
2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.
3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
4. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados. (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011, última actualización 2013)

En relación al derecho a la no discriminación, la prestación por maternidad y paternidad, de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, ya habían obtenido igualdad de trato con respecto al resto de los trabajadores, mediante modificaciones durante las últimas décadas.

### 3.5.1. CUADRO COMPARATIVO DEL MARCO LEGISLATIVO MÉXICO Y ESPAÑA DEFINICIÓN DE TRABAJO DOMÉSTICO

#### España

#### México

La que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar, el objeto de esta relación son los servicios o actividades prestados	No define el trabajo doméstico
---	--------------------------------

para el hogar familiar,	
-------------------------	--

## DEFINICIÓN DE PERSONA TRABAJADORA DOMÉSTICA

No las define	Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia
---------------	--

## MODALIDADES DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.	No las define
---	---------------

## DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL MISMO

Periodo de prueba no mayor de 7 días, preaviso no mayor de siete días, despido y desistimiento deberán comunicarse por escrito, de no ser justificado el despido, no darse el preaviso correspondiente o no hacerlo por escrito, se tendrá derecho a una indemnización correspondiente al tiempo laborado y al sueldo convenido.	Las personas trabajadoras domésticas no tienen derecho a la reinstalación en caso de despido injustificado. Dos causales adicionales de despido justificado. Indemnizaciones por despido injustificado, igual al régimen general
--	--

## DERECHO AL SALARIO EQUITATIVO

El Salario Mínimo Interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno, es aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial, de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento laboral común. Dicho salario mínimo se entiende referido a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorrata si se realizase una jornada inferior. Podrá ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo. Para las personas que trabajen por horas se aplicará el salario mínimo interprofesional para los trabajadores eventuales y temporeros y	Derecho al salario mínimo por categoría profesional (no establecido oficialmente aún por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos). Pago en especie (habitación y alimentos) estimados en un 50% del salario en efectivo. Derecho al aguinaldo no especificado. Derecho al pago de remuneraciones extraordinarias no reconocido. Excluidas del derecho a reparto de utilidades.
--	---

empleados de hogar, que incluye todos los conceptos retributivos. El salario mínimo se abonará íntegramente en metálico.	
--	--

## DERECHO A TENER CONDICIONES SATISFACTORIAS DE TRABAJO

Derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Entre una y otra jornada debe mediar un mínimo de doce horas, pudiéndose reducir hasta diez para las empleadas de hogar interna, derecho a un descanso semanal de 36 horas consecutivas, derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Vacaciones anuales de 30 días naturales; de ellos, al menos 15 días se disfrutarán de forma continuada, y el resto se fraccionarán según acuerden las partes. Derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año.	Limitación de la jornada laboral no especificada. Durante la jornada, descanso mínimo diario de 3 horas entre las actividades matutinas y vespertinas; descanso nocturno de 9 horas continuas entre jornadas; descanso semanal de 1 día y medio ininterrumpido, de preferencia sábados y domingos; descanso en días feriados no especificado.
--	---

## DERECHOS DE LA INFANCIA TRABAJADORA

Se aplican los límites establecidos para los menores de dieciocho años en el Estatuto de los Trabajadores.	Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.
--	---

## DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Régimen Especial de Empleados de Hogar, armonizado con el Régimen General de la Seguridad Social, obligación de afiliación. Normatividad sobre jubilación e incapacidad temporal se han equiparado a las que rigen en el Régimen General.	Derecho al seguro social del Instituto Mexicano de Seguridad Social a través del régimen de aseguramiento voluntario. Obligación del patrón de pagar el salario hasta por 1 mes en caso de enfermedad, y hasta 3 meses en caso de enfermedad crónica; suministrar asistencia médica en caso de enfermedad que no sea crónica.
---	---

## DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

Prestación por maternidad y paternidad, de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.	La Ley Federal del trabajo omite clausula antidiscriminatoria, para proteger a la persona trabajadora doméstica.
---	--

### **3.6. MODELO ÓPTIMO NORMATIVO, RELATIVO A LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS**

El modelo óptimo normativo ha sido construido a partir del reconocimiento de los derechos laborales a lo largo del tiempo, conforme el CONAPRED (2014), en México se dio su reconocimiento por medio del artículo 123 de la Constitución de 1917 y más adelante siendo miembro de la OIT a partir de 1931. De igual manera por medio de los instrumentos internacionales, tanto universales como regionales, se la ha brindado especial relevancia a dichos derechos humanos, estableciéndose de esa manera un estándar de protección que los Estados partes tienen que reconocer, respetar y garantizar en sus ámbitos nacionales.

En ese sentido, los instrumentos que contemplan derechos laborales son:

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23, el cual habla sobre el derecho al trabajo, concatenado con el artículo 1, 2, 4, 7, 19, 20 y 22.
2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, mediante los artículos 8, 2, 21 y 22.
3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conforme los artículos 6, 7, 8, 9, así como el 2, que se refiere a la progresividad de los derechos.
4. Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en los artículos 1, 2, 3 y 11.
5. Convención sobre los Derechos del Niño, conforme los artículos 1, 2, 3, 4 y 32.
6. Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, mediante los artículos 2, 25, 26, 27, 28 y demás relativos.
7. Las Observaciones Generales 18 y 19, la primera sobre el derecho al trabajo y la segunda sobre el derecho a la seguridad social, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

8. La Observación General 1, sobre los trabajadores domésticos migratorios emitida por el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares.
9. México ha ratificado 78 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Entre los instrumentos emitidos por este Organismo resalta para el tema tratado en el presente trabajo, el Informe IV Trabajo Decente para los trabajadores domésticos de 1965; el Convenio 189 y Recomendación 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, siendo importante señalar que México a la fecha aún no ha ratificado dicho Convenio.
10. Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el artículo 6.
11. Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derecho Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como el Protocolo de San Salvador, en sus artículos 6, 7 y 8.
12. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém de Pará, artículo 2 apartado b.

Los derechos laborales contenidos en los mencionados instrumentos además de tener que ser respetados, protegidos y garantizados por los Estados, deben de ser también respetados por los particulares en toda relación laboral. De tal manera que a continuación se realizará una revisión de los derechos laborales que corresponden al modelo óptimo relacionado con el trabajo doméstico.

Con respecto al derecho al trabajo y estabilidad en el empleo, CONAPRED (2014), señala que se refiere al derecho que tienen todas las personas para elegir o aceptar de manera libre el trabajo o actividad a realizar; por su lado, el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos se deberá garantizar mediante legislación interna, conforme las características de las industrias y profesiones, regulando las causas de justa separación y en caso de no ser justa, establecer el derecho a una indemnización, a la readmisión en el empleo, o alguna otra prestación. En éste sentido Valiente (2016), apunta la importancia de establecer legislación que asegure la estabilidad al empleo de las personas trabajadoras domésticas en iguales condiciones que el resto de los

trabajadores, ya que históricamente se ha visto que la normativa en la materia no ha protegido a estas personas trabajadoras de los despidos arbitrarios.

En relación al derecho a obtener un salario equitativo, la OIT en el Estudio General de las memorias relativas al Convenio No. 131 y a la Recomendación No.135 sobre la fijación de salarios mínimos de 1970, establece que el concepto de salario equitativo se refiere a pagarse de manera regular e íntegramente a los trabajadores, respetándose la reglamentación del salario mínimo, sin propiciar jornadas de trabajo excesivas, sin discriminación, tomando en cuenta niveles de formación, competencias y experiencia profesional, recompensándose el desempeño individual y colectivo, integrándose además, en una estructura salarial equilibrada.

De igual manera la OIT, ha hecho énfasis en la importancia de tomar en cuenta la igualdad de género en la fijación de un salario y en particular sobre el salario de las personas trabajadoras domésticas en la Nota de información No. 1 Remuneración en el trabajo doméstico, menciona que asegurar una remuneración justa y equitativa es un asunto de derechos humanos, no solamente un problema de políticas sociales y económicas.

Por su parte, la CONAPRED (2014) en relación al derecho a condiciones satisfactorias de trabajo, señaló que esto consiste en un conjunto de derechos que propician el desarrollo digno del trabajo, como realizar las labores en un ambiente libre de violencia, contar con una jornada de trabajo de ocho horas, y en caso de exceder la misma el pago de horas extras, contar con descansos, hora de comida, vacaciones pagadas, tener seguridad e higiene en el trabajo, pago extra por trabajar en días festivos, indemnización por riesgo o accidentes de trabajo. Así como obtener capacitación para desempeñar la labor requerida y contar con las herramientas necesarias para ello.

Otro de los derechos contemplados que menciona Valiente (2016), se trata de la protección a la infancia trabajadora, lo que se refiere a establecer una edad mínima para el trabajo, no permitir labores nocturnas, insalubres o peligrosas a menores de edad, así como garantizar a menores de edad los mismo derechos que el resto de los trabajadores y brindar facilidades para continuar con su educación.

Con respecto al derecho a la libertad sindical, CONAPRED (2014), menciona que implica el derecho que tienen las personas a asociarse libremente en un sindicato a efecto de ayudarse a proteger sus intereses sociales, económicos y laborales, así como a elegir a sus representantes y elaborar los estatutos que rijan al mismo. En relación con este derecho se encuentra el derecho a la contratación colectiva, mismo que se refiere a la posibilidad de que las personas trabajadoras se organicen para obtener juntas mejores condiciones de trabajo, incluso más favorables que las señaladas por la Ley.

De igual manera se encuentra el derecho a huelga, mismo que el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en su segunda reunión, reconoce “como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales... constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales.” OIT (2006).

Por otra parte, el derecho a la justicia laboral, permite a las personas trabajadoras la posibilidad de acceder a tribunales especializados, imparciales e independientes en caso de sufrir alguna violación a sus derechos laborales, así como contar con garantías procesales de manera gratuita.

Otro de los derechos humanos contenidos y protegidos mediante los derechos laborales, se refiere al derecho a la seguridad social, el cual implica que las personas trabajadoras, explica CONAPRED (2014), sean registradas ante las instituciones de seguridad social, a efecto de obtener una protección en contra de la posible falta de ingresos por enfermedad, invalidez, accidente laboral, vejez, muerte de un familiar o maternidad, así como acceder a cobertura en salud, guarderías, programas de vivienda y sistemas de pensiones, entre otros.

En relación con el derecho de igualdad y no discriminación, es importante apuntar que por ser un derecho que de no aplicarse afecta inherentemente a los otros derechos, también se encuentra entre los derechos laborales, frente a los que un Estado tiene la obligación de respetar, proteger y garantizar, en este sentido, se refiere a que toda persona tenga la posibilidad de acceder y permanecer en el trabajo en condiciones de igualdad y sin discriminación, de tal manera que además se cuenten con las mismas condiciones de trabajo sin que importe el sexo, idioma, religión, origen

étnico o nacional, condición social, orientación sexual, o cualquier otro motivo, tal como lo marca nuestra Carta Magna en su artículo 1 párrafo 5, es decir se cuenten con todos los derechos laborales, enunciados con anterioridad.

### 3.6.1. CUADRO COMPARATIVO DEL MARCO LEGISLATIVO EN EL MODELO ÓPTIMO

#### DEFINICIÓN DE TRABAJO DOMÉSTICO

##### Modelo óptimo

##### México

El Convenio 189 de la OIT, en su artículo 1 señala: “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”	No define el trabajo doméstico
--	--------------------------------

#### DEFINICIÓN DE PERSONA TRABAJADORA DOMÉSTICA

Se le “designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”.	Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia
---	--

#### MODALIDADES DEL TRABAJO DOMÉSTICO

La OIT, señala la importancia de que en las legislaciones exista una clara y definida especificación de las diferentes modalidades en que el trabajo doméstico se puede desarrollar.	No las define
--	---------------

#### DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL MISMO

Derecho a la libre elección del trabajo y que este sea digno, dar oportunidad de permanencia en el trabajo y estabilidad, otorgando protección por despido injustificado, protección contra el desempleo. Derecho a un contrato escrito.	El derecho al trabajo en México se encuentra regulado en el artículo 5 de su Constitución. Las personas trabajadoras domésticas conforme la LFT, no tienen derecho a la reinstalación en caso de despido injustificado. Dos causales adicionales de despido justificado. Indemnizaciones por despido injustificado, igual al régimen general
--	--

#### DERECHO AL SALARIO EQUITATIVO

Remuneración regular y satisfactoria, acatamiento	Derecho al salario mínimo por categoría
---	---

del salario mínimo. Remuneración sin discriminación, tomando en cuenta experiencia profesional, competencias y niveles de formación.	profesional (no establecido oficialmente aún por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos). Pago en especie (habitación y alimentos) estimados en un 50% del salario en efectivo. Derecho al aguinaldo no especificado. Derecho al pago de remuneraciones extraordinarias no reconocido. Excluidas del derecho a reparto de utilidades.
--	---

## DERECHO A TENER CONDICIONES SATISFACTORIAS DE TRABAJO

Trabajo en un ambiente libre de violencia, jornada no mayor de 8 horas, pago de horas extras, descansos suficientes, horario de comida, con suministro de alimentos y cuando se requiera vivienda, vacaciones pagadas, pago extra por trabajar en días festivos, seguridad e higiene en el trabajo, protección y atención por riesgos de trabajo, capacitación para la realización de la actividad, brindar herramientas de trabajo.	Limitación de la jornada laboral no especificada. Durante la jornada, descanso mínimo diario de 3 horas entre las actividades matutinas y vespertinas; descanso nocturno de 9 horas continuas entre jornadas; descanso semanal de 1 día y medio ininterrumpido, de preferencia sábados y domingos; descanso en días feriados no especificado.
--	---

## DERECHOS DE LA INFANCIA TRABAJADORA

Fijar una edad mínima de trabajo que no perjudique el desarrollo físico o mental, de la persona, protección contra la explotación económica, igualdad de derechos laborales, proteger el derecho a la educación, prohibición de trabajo nocturno, en labores insalubres o peligrosas, a cualquier otra que pueda dañar su salud, seguridad o moral.	Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.
---	---

## DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Derecho al registro a un seguro social, a efecto de tener prestaciones sociales, en efectivo o en especie, protección a la maternidad, de la misma manera que el resto de los trabajadores.	Derecho al seguro social del Instituto Mexicano de Seguridad Social a través del régimen de aseguramiento voluntario. Obligación del patrón de pagar el salario hasta por 1 mes en caso de enfermedad, y hasta 3 meses en caso de enfermedad crónica; suministrar asistencia médica en caso de enfermedad que no sea crónica.
---	---

## DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

Acceso y permanencia en el trabajo en igualdad de	La Ley Federal del trabajo omite clausula
---	---

condiciones, sin que medie un motivo de discriminación como el sexo, género, edad, apariencia física, idioma, discapacidad, opinión política, o de otra índole, origen étnico, nacional, o social, embarazo, condiciones de salud, preferencia sexual, estado civil, condición social, religión o cualquier otra. Igualdad de género en el acceso y prestación del trabajo,	antidiscriminatoria, para proteger a la persona trabajadora doméstica.
---	--

Una vez expuestas las legislaciones, se puede observar que existen algunas diferencias notables entre ellas y la de México, a resaltar se encuentra la legislación argentina, que en concordancia con el modelo óptimo y a diferencia de la de México, si señala las diferentes modalidades de trabajo doméstico; se protege la infancia trabajadora; se determinan periodos de prueba conforme las diferentes modalidades de trabajo doméstico; se establece un sistema de seguridad especial que brinda protección a la persona trabajadora atendiendo las características especiales de dicho trabajo; se cuenta con una Comisión encargada de fijar un salario mínimo, esto sin perjuicio del que se pudiera obtener por negociación colectiva; se dicta jornada laboral máxima, con descansos establecidos en cada modalidad, entre otros beneficios.

Con relación a Uruguay, éste generó una ley que iguala los derechos de las personas trabajadoras domésticas, de tal manera que no quedan excluidas de ninguno de los derechos establecidos para el resto de los trabajadores, tal como lo sugiere el modelo óptimo, además resalta la intensa y masiva campaña de sensibilización que se dió para dar a conocer esta nueva Ley. Asimismo, las personas trabajadoras domésticas cuentan con un Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas y la Liga de Amas de Casa, que ha logrado, a través de tres rondas de negociación un salario mínimo superior al del resto de las personas trabajadoras.

Otra legislación en Latinoamérica, más acorde al modelo óptimo que la de México, es la establecida en Chile, observando derechos tales como ingreso mínimo legal, pago de horas extraordinarias, limitación de la jornada de trabajo en la modalidad sin retiro, descanso semanal remunerado e inclusión plena en el seguro social, entre otros. Además es importante indicar que Argentina, Uruguay y Chile han ratificado ya el Convenio 189 de la OIT, mientras que México aún no la ha hecho, a pesar de que el Comité DESC lo ha recomendado, como lo veremos en el siguiente capítulo.

De igual manera, la legislación española se encuentra más apegada al modelo óptimo en contraposición a la mexicana, determinando un Régimen Especial de Empleados de Hogar, armonizado con el Régimen General de la Seguridad Social con obligación de afiliación, equiparando los derechos de las personas trabajadoras domésticas en relación a jubilación y e incapacidad temporal, así como en otros derechos, como vacaciones, pago de dos gratificaciones al año y protección a la infancia trabajadora; sin embargo, España aún no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT.

Aunado a lo anterior, las 4 legislaciones mencionadas, cuentan con cláusulas antidiscriminatorias, tales como la protección a la maternidad, o la protección de un salario equitativo, estableciendo, como es el caso de España un máximo pago en especie del 30 por ciento, siempre y cuando el salario en metálico sea mayor al salario mínimo, o el caso de Chile en donde la alimentación y la habitación correrán siempre por cuenta del empleador, a diferencia de la de México, que omite dar protección a la persona trabajadora en este sentido.

**CAPÍTULO IV**  
**TENSIONES ENTRE LA REGULACION**  
**MEXICANA DEL TRABAJO DOMÉSTICO**  
**Y EL DERECHO HUMANO A LA NO**  
**DISCRIMINACIÓN**

## **PRESENTACIÓN DEL CAPÍTULO**

El propósito de éste apartado es develar los derechos vulnerados de las personas trabajadoras domésticas en México, con motivo de la posible discriminación actual que sufren dichas personas, a partir de la omisión normativa que presenta la Ley Federal de Trabajo, la cual se descubre a partir del análisis de las diferentes legislaciones revisadas en el capítulo anterior, por lo cual, se realiza una propuesta legislativa a efecto de garantizarles el pleno ejercicio y goce de los derechos que como personas trabajadoras les corresponden.

### **4.1. EL TRABAJO DOMÉSTICO Y SU DIFERENCIACION NORMATIVA AL RESTO DE LOS TIPOS DE TRABAJO**

Conforme a la revisión que se ha realizado, por medio del presente trabajo, se ha podido observar que en varias de las legislaciones expuestas, existen aspectos de diferenciación con respecto del trabajo doméstico en relación al resto de los trabajadores, en particular y dramáticamente en la mexicana, dicha diferenciación, explica Valiente (2010), se ha justificado por medio de la dogmática clásica del derecho laboral a partir de una serie de consideraciones tales como:

- a) El trabajo doméstico se muestra como improductivo económicamente, no generando utilidades;
- b) La notoria diferencia de clase en que se desenvuelve el trabajo doméstico;
- c) La inviolabilidad del domicilio, debido al derecho a la intimidad que se tiene en el mismo, por lo que existen dificultades de inspección del trabajo;
- d) El interés de protección de la familia sobre los derechos laborales;
- e) El uso de contraprestaciones laborales no económicas, es decir, el pago en especie, (alimentos y vivienda);
- f) La presunción común que el trabajo doméstico no se trata de relaciones laborales, debido a la relación afectiva y cuasi familiar con la persona empleadora;
- g) Prácticas sociales arraigadas que se imponen como ley.

Asimismo, el Gobierno de la República Mexicana (2016), también ofrece una serie de características que permean y justifican la multicitada diferenciación:

- a) el tipo de patrón o empleador;
- b) el domicilio en que se prestan los servicios;
- c) el carácter de hogar como lugar de trabajo;
- d) el profundo arraigo de esta actividad en el ámbito informal;
- e) la heterogeneidad de las actividades que pueden o no considerarse dentro de esta ocupación y
- f) El segmento laboral que constituye el trabajo doméstico, no son hombres sino, en su inmensa mayoría, mujeres.

Ahora bien, tomado en cuenta las justificaciones señaladas por Valiente (2010) y por el Gobierno de la República (2016), para que existan las ya expuestas diferenciaciones y partiendo que el derecho laboral es eminentemente de necesidad pública, creado para proteger al grupo vulnerable que son los trabajadores, cabe la pregunta de si la diferenciación, que se convierte en exclusión de la protección plena de algunos de los derechos humanos de las personas trabajadoras domésticas se encuentra fundada en razones objetivas y justas y por lo tanto es legítima, o está basada mayormente en prejuicios sociales y culturales, por lo cual se trata de un acto de discriminación, susceptible y necesariamente de ser corregido.

#### **4.2. ELEMENTOS QUE CONFIGURAN EL ACTO DE DISCRIMINACIÓN RESPECTO AL TRABAJO DOMESTICO**

Para responder la pregunta expuesta, se recordará lo señalado en el capítulo 2 referente a los tres elementos que configuran el acto de discriminación, el primer elemento consiste en la conducta, en este caso el marco normativo que regula el trabajo doméstico en México, el segundo elemento se refiere al motivo, es decir, que la conducta tenga origen en una característica inherente a la persona tales como el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las

discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; finalmente el tercer elemento consistente en las consecuencias, reflejadas en obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.

Una vez señalados los tres elementos que configuran la discriminación, se analizarán cada uno de los elementos, iniciando por el marco normativo sobre el trabajo doméstico. Como se vislumbró en el capítulo anterior, mediante los cuadros comparativos, existe una clara diferenciación en diversos aspectos entre la legislación mexicana y la argentina, uruguaya, chilena, española, y por supuesto con el modelo óptimo de legislación laboral.

#### **4.2.1. PRIMER ELEMENTO: LA CONDUCTA, MANIFESTADA POR MEDIO DEL MARCO NORMATIVO**

a) La definición. En ese sentido, la OIT (2013), señala que dentro de las definiciones para el trabajo doméstico es necesario que se incluyan factores como: el lugar donde se desarrolla la actividad laboral y los beneficiarios de ella; la naturaleza y tipo de tareas; el carácter no lucrativo de las actividades; el carácter del empleador; elementos que determinen la existencia de la relación laboral y cláusulas que excluyan algunas formas de trabajo doméstico, cuando estas se encuentren ya reguladas por alguna otra normatividad.

Ahora bien, observando la definición que nos ofrece la LFT, en su artículo 331. “Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.”, así como la cláusula de exclusión, señalada mediante el artículo 331 de la misma Ley en su artículo 332:

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

I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y

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

Se puede observar que se establece de una manera muy pobre las actividades que son relativas a las personas trabajadoras domésticas, pudiendo generar con ello posibles abusos en ese sentido. Además, si bien existe una lista de las personas trabajadoras que no serán tomadas como domésticas, no se establece de manera clara el carácter no lucrativo de la actividad. Otro punto que resulta carente, es la falta de señalamiento de las diferentes modalidades que incluye el trabajo en cuestión, como el de entrada por salida o el llamado de planta.

b) Derecho al trabajo y estabilidad en el empleo. En relación al derecho al trabajo y la estabilidad en el empleo, la OIT (2013) enfatiza, en la importancia de establecer la relación laboral por medio de un contrato escrito, toda vez que esto facilita comprobar la existencia de la misma, en el cual además se establecerían las actividades a realizar por la persona trabajadora. En este sentido la legislación mexicana es omisa al no señalar que se debe celebrar un contrato escrito, menos aún las características que este debería de tener, o los mecanismos e instancias donde debería registrarse el mismo; siendo importante enfatizar la importancia de que estos mecanismos de registro sean accesibles, simplificados y conocidos por personas empleadoras y trabajadoras.

En el mismo tenor de ideas, la OIT (2013) y la misma LFT, señalan que la persona trabajadora deberá permanecer en el trabajo mientras dure la materia del mismo, por lo que la LFT, en su artículo 47 señala 15 causales de despido sin responsabilidad para el empleador, mientras que en el artículo 341, referente al trabajo doméstico, se determina que el “incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas” en ese capítulo será causa de rescisión de la relación laboral, dejando abierta a un sinfín de causales que podrían aducirse como causa justa del término de la relación.

En la misma tesitura el artículo 343 de la LFT, establece que la persona empleadora: “podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49 fracción IV, y 50” eliminando de esta manera la posibilidad de reinstalación para la persona trabajadora

doméstica. Este punto me parece un tanto controvertido, ya que por la intimidad en donde se desarrollan las actividades del trabajo doméstico, es necesario que exista un vínculo de confianza entre las partes; sin embargo tal como se encuentra redactado el artículo sólo favorece al empleador, dejando a su subjetividad y discrecionalidad el mantener a su servicio a una persona trabajadora, dejándola sin el derecho a la estabilidad y permanencia en el empleo.

Otro punto importante, a diferencia de otras legislaciones, como se observó en el capítulo anterior, México no tiene una indemnización especial, para el caso de despido injustificado en razón de maternidad.

c) Derecho a un salario equitativo. Continuando con la revisión del marco normativo, el modelo óptimo recomienda que las personas trabajadoras domésticas deben de tener derecho, al igual que el resto de las personas trabajadores, a gozar de un salario equitativo y satisfactorio; en ese sentido la OIT (2013), expresa que la existencia de una legislación relativa a los salarios mínimos y a la protección de los salarios, puede contribuir de forma considerable a promover el trabajo decente en el sector del trabajo doméstico. A su vez, la OIT (2017), comenta el Convenio 131 (1970), relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, en donde se establece los principios fundamentales que debería cumplir un sistema de salarios mínimos, siendo los siguientes:

- tener un ámbito de aplicación amplio, manteniendo en un mínimo las exclusiones;
- establecer un mecanismo para fijar y ajustar periódicamente los salarios mínimos;
- basarse en la celebración exhaustiva de consultas con los interlocutores sociales, que participen en igualdad de condiciones;
- fijar niveles de salario mínimo que tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como los factores económicos; e
- incluir medidas apropiadas para asegurar la aplicación efectiva de los salarios mínimos.

Mientras que la legislación mexicana, si bien ha señalado a través de la LFT, que se debe de fijar un salario mínimo por medio de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, esta ha sido omisa en llevarlo a cabo, y más grave aún lo señalado en el artículo 334 de la LFT, en donde se menciona que salvo pacto en contrario, el salario se pagará en un 50%, por medio de los alimentos y habitación, lo cual puede reducir a

niveles alarmantes el salario en efectivo que la persona trabajadora podría estar recibiendo a cambio de su trabajo. Situación que contradice el principio contenido en nuestra Carta Magna en su artículo 5, que señala que toda persona tiene derecho a tener un trabajo que le permita tener una vida digna.

d) Condiciones satisfactorias de trabajo 1. Jornada de trabajo. En relación a la jornada de trabajo el marco normativo mexicano, excluye a las personas trabajadoras domésticas del derecho a tener una jornada máxima al día o a la semana, no establece diferenciación entre jornadas nocturnas de las diurnas, únicamente señala descanso nocturno de 9 horas para las personas que habiten con el empleador y señala un descanso intermedio diurno de 3 horas para la misma modalidad, dejando a discrecionalidad del empleador el descanso de las personas trabajadoras domésticas que laboren en cualquier otra modalidad. Ahora bien, tomando las 9 horas de descanso nocturno, más las 3 de descanso diurno, se puede deducir que la jornada laboral de la persona trabajadora doméstica de planta quedaría necesariamente de 12 horas, de tal manera que pareciera que todos los logros que se han realizado en materia laboral a través de los años, mediante la lucha constante, toca a todos los trabajadores excepto al sector doméstico.

Además como consecuencia de la falta de regulación sobre la jornada laboral, queda claro que el marco normativo en cuestión, es omiso también en señalar remuneración por horas extras trabajadas. Un punto relacionado en este sentido, es una figura que si toman en cuenta legislaciones revisadas en el capítulo anterior, se trata de la modalidad de disponibilidad laboral inmediata o de guardia, en donde la persona trabajadora puede disponer de tiempo para sí, pero debe de permanecer en el hogar a disposición del empleador, haciéndose acreedor a una gratificación especial; sin embargo, la legislación mexicana, no regula ninguna de las modalidades que pueden existir en el trabajo doméstico, mencionadas ya en el capítulo 1.

2. Vacaciones. De igual manera, el modelo óptimo, dispone que todos los trabajadores tienen derecho a contar con vacaciones, por su parte la LFT, excluye nuevamente de este derecho a los trabajadores domésticos no especificándolo, y no disponiendo de días de vacaciones remunerados, en este sentido el Convenio 189 de la OIT, señala que es necesario, además de que las legislaciones contemplen este

derecho para las personas trabajadoras domésticas, se especifique que no se computarán como vacaciones, los días que la persona trabajadora acompañe a sus propias vacaciones a los patrones. Dado que en México es muy común “llevarse de vacaciones a las personas trabajadoras domésticas”, sin goce de sueldo, en donde por supuesto la persona continúa realizando actividades bajo la subordinación del patrón, por lo tanto trabajando y no de “vacaciones”, sería una manera de proteger a la persona trabajadora de estos abusos regulando la mencionada situación.

3. Aguinaldo. Siguiendo con la revisión del marco normativo, se encuentra el derecho al aguinaldo, conforme CONAPRED (2014) instaurado para brindarle la posibilidad al trabajador de cubrir deudas contraídas a lo largo de un periodo, que con su sueldo ordinario no alcanzaría a solventar, o para realizar un ahorro que le permita enfrentar contingencias futuras. En el capítulo anterior observamos que este derecho se encuentra contenido en las legislaciones de España, Uruguay y Argentina, reconociendo la igualdad existente entre todos los trabajadores, por su parte la legislación mexicana, no brinda este derecho a las personas trabajadoras domésticas, atentando contra su derecho de tener una vida adecuada y mejorar su nivel de vida y el de su familia.

4. Habitación y alimentación. Otro punto vital para promover las condiciones satisfactorias y de seguridad en el trabajo para las personas trabajadoras domésticas, se trata de la habitación y alimentación que algunas de estas personas deben tomar dentro de la casa del empleador, por la modalidad en la que realizan sus actividades, la LFT, establece en su artículo 337, que la habitación que el empleador deberá de proporcionar deberá de ser cómoda e higiénica y la comida sana y suficiente, quedando ambos conceptos de una manera nuevamente discrecional y subjetiva según el empleador. Desgraciadamente la LFT, no dicta que la habitación deba de ser de uso particular y exclusivo, dando pie a diversos abusos en diferentes áreas, en este sentido la Recomendación 201, se ha pronunciado de la siguiente manera:

Cuando se suministre alojamiento y alimentación deberían preverse, atendiendo a las condiciones nacionales, las prestaciones siguientes:

- a) una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave debería entregarse al trabajador doméstico;
- b) el acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones;
- c) una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar; y

d) comidas de buena calidad y cantidad suficiente, adaptadas, cuando proceda y en la medida de lo razonable, a las necesidades culturales y religiosas de los trabajadores domésticos de que se trate. (OIT, 2011: párrafo 17)

Lo anterior, dada la relevancia de proteger la intimidad de toda persona, de tal manera que tenga un espacio para poder ejercer el libre desarrollo de su personalidad, además de asegurar la integridad sexual de la persona trabajadora doméstica, en la misma línea la OIT (2013), manifiesta:

La protección contra el acoso sexual y otras formas de acoso discriminatorio forman parte de la protección jurídica de la que deberían disfrutar los trabajadores domésticos. Es algo particularmente importante para este colectivo, debido a su proximidad física a los miembros del hogar, a sus condiciones de alojamiento, que no siempre garantizan la privacidad, al aislamiento, del lugar de trabajo y a la ausencia de compañeros de trabajo. (p:41)

5. Salud. En otro sentido, pero continuando con el derecho a la seguridad en el trabajo, el marco normativo mexicano excluye de la protección hacia la persona trabajadora doméstica por enfermedad contraída en el trabajo, ya que la LFT, únicamente se refiere a obligaciones que tendrá el patrón en caso de que la enfermedad no sea de trabajo, de tal manera que si el trabajador adquiere una enfermedad por contagio por cuidar a algún miembro de la familia, el patrón no tendría obligación alguna para con él, tampoco se contemplan los accidentes de trabajo, así es que si por ejemplo, la persona trabajadora se llegará a quemar cocinando para el empleador, este tendría a su elección asistir al trabajador, o no, más como prerrogativa que como obligación; lo cual desde mi nuestro punto de vista puede generar un tipo de coacción, ya que en el momento que se realiza una acción como una dádiva, en este caso atender a la persona trabajadora en caso de enfermedad o accidente derivado del trabajo, el patrón puede usar esta acción para “cobrar el favor”, caso diferente si la misma acción es derivada de una obligación que se desprenda de un derecho subjetivo.

e) Protección a la infancia trabajadora. Otro aspecto alarmante, en la regulación mexicana sobre el trabajo doméstico es la falta de especificación de la edad mínima para realizar este trabajo, por lo que se entiende que la edad mínima es la establecida para el trabajo general, siendo esta de 14 años; sin embargo, por las características del trabajo doméstico ya antes descritas, en relación a no pedir instrucción académica determinada o habilidades específicas, este trabajo entre otros, se encuentra altamente expuesto para la explotación infantil, un ejemplo de ello es que para aminorar esta

situación el Convenio 138 de la OIT ha recomendado establecer la edad mínima para trabajar la de los 15 años. Además la LFT, no especifica en que consiste la contribución que el empleador deberá realizar a favor de la educación de la persona trabajadora, aunado a lo anterior al no regular jornada laboral, el derecho de los menores trabajadores a no realizar horas extras o jornadas nocturnas queda vulnerado.

Conforme la OIT (2011), el trabajo de menores en la esfera doméstica como actividad económica es considerado trabajo peligroso o una de las peores formas de trabajo infantil, en virtud del artículo 3 del Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil; debido a que sus labores son efectuadas al interior de casas que no son las suyas, sin ningún sistema de control, quedando a la exposición de riesgos de salud, abuso sexual y accidentes laborales en cocinas o espacios de cuidado no aptos para el trabajo de niños, niñas y adolescentes, además del inherente sustracción de su entorno familiar. Por lo que, la OIT (2011), considera que este grupo probablemente es el más vulnerable y explotado, así como el más difícil de proteger.

f) Seguridad social. Por otra parte, el marco normativo mexicano sobre el trabajo en revisión, únicamente dispone que la persona trabajadora doméstica pueda incorporarse al régimen obligatorio de afiliación voluntaria, con las restricciones y consecuencias que revisamos en el capítulo dos del presente trabajo, como una clara exclusión del régimen general al que tienen derecho el resto de los trabajadores.

En ese sentido el Comité DESC, al examinar el quinto y sexto informe periódico de México (E/C.12/MEX/5 -6) en sus sesiones 2ª y 3ª (véanse E/C.12/2018/SR.2 y 3), celebradas los días 12 y 13 de marzo 2018, en su 28ª sesión, celebrada el 29 de marzo de 2018, aprobó las siguientes observaciones finales relacionadas con el tema:

37. Preocupa al Comité que el sistema de protección social del Estado parte esté fragmentado por sectores y estrechamente vinculado a la formalidad en el empleo, dejando a un número significativo de personas, como trabajadores informales, trabajadores independientes fuera del sistema de protección social y personas, especialmente mujeres, que realizan trabajos domésticos y de cuidado no remunerados.

38. El Comité recomienda al Estado parte, que continúe sus esfuerzos para elaborar un sistema de seguridad social que garantice una cobertura de protección social universal y asegure prestaciones adecuadas a todas las personas, particularmente a las pertenecientes a los grupos más desfavorecidos y marginados, con el objeto de garantizarles condiciones de vida dignas. Asimismo, le insta a intensificar sus esfuerzos en el desarrollo de un piso de protección social que incluya garantías sociales universales esenciales, y señala a su atención la observación general núm. 19 (2008) sobre el derecho a la seguridad social y su Declaración sobre niveles mínimos de protección social: un elemento esencial del derecho a la seguridad social y de los objetivos de desarrollo sostenible, de 2015.

g) Justicia laboral. Para concluir la revisión del primer elemento que conforma la conducta discriminatoria, consistente en el marco normativo vigente en México, se analizará el derecho subjetivo de acción que tiene la persona trabajadora doméstica. En este punto, la LFT establece que los trabajadores, incluyendo los domésticos, cuentan con las Juntas de Conciliación y Arbitraje para acudir a dirimir las controversias derivadas de las relaciones de trabajo que establezcan. El artículo 621 de la mencionada Ley señala: “Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1970). Ahora bien, nuestra Carta Magna establece, que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conocerá de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado A, fracción XXXI y 527 de la LFT, de tal manera que los asuntos derivados de conflictos sobre trabajo doméstico los conocerán las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

No obstante lo anterior, como ya se ha establecido, existen dificultades para establecer la existencia de la relación laboral tratándose de trabajo doméstico, por lo que las personas involucradas en ella difícilmente tienen conocimiento de que existe un organismo al que pueden acudir a solucionar controversias surgidas de la misma. Aunado a que en la legislación mexicana, no se establecen de manera clara y específica los derechos de las personas trabajadoras domésticas, se dificulta el dirimir los conflictos, o el fallo surge a favor del empleador como lo pudimos observar en el capítulo 2, mediante la contradicción de tesis 250/2011, emitida por la segunda sala de la SCJN, en donde a la persona trabajadora doméstica se le negaba el derecho al pago de horas extras.

Además de lo ya señalado, siguiendo las observaciones finales a México, en relación a su quinto y sexto informe periódico, entre las cuales, el Comité DESC señala:

32. Preocupa al Comité que, a pesar de los esfuerzos realizados, las condiciones de trabajo en el sector Agrícola y en el servicio doméstico sigan siendo precarias, y que muchos de los trabajadores de estos sectores continúen percibiendo bajos salarios, poca seguridad en el empleo, condiciones de trabajo inseguras e insalubres, y en riesgo de explotación y abusos (art. 7).

33. El Comité recomienda al Estado parte que:

(a) Redoble sus esfuerzos para garantizar que todos los trabajadores en el sector agrícola y en el servicio doméstico cuenten, tanto en la ley como en la práctica, con condiciones laborales justas y satisfactorias, incluyendo una remuneración que les proporcione condiciones de existencia dignas para ellos y sus familias;

(b) Asegure que el mecanismo de inspección laboral cuente con un mandato adecuado y los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para llevar a cabo de manera efectiva la supervisión de las condiciones de trabajo en todos los sectores, incluyendo en el servicio doméstico, e incorpore un mecanismo adecuado para dar cumplimiento efectivo de las medidas y sanciones que emite;

(c) Establezca mecanismos eficaces para denunciar los abusos y la explotación, teniendo en cuenta la situación en que se encuentran muchos trabajadores domésticos y trabajadores en el sector agrícola;

(d) Considere la ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT sobre trabajadores domésticos.

De tal manera que se pueden vislumbrar las claras deficiencias del marco legislativo mexicano para respetar, proteger y garantizar, los derechos de las personas trabajadoras domésticas.

#### **4.2.2. SEGUNDO ELEMENTO: EL MOTIVO**

Por otra parte, para dar inicio al análisis del segundo elemento que conforma la conducta discriminatoria, referente a los motivos que dan origen a la diferenciación, exclusión o restricción, en el marco normativo del trabajo doméstico, es pertinente tomar las palabras con las que inicia el Informe IV de la 99 Conferencia Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo), celebrada en Ginebra, año 2010, siendo las siguientes: “El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas y más importantes para millones de mujeres en el mundo entero, que hunde sus raíces en la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo, y otras formas de servidumbre”.

En éste rubro, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) sostiene:

La discriminación contra la empleada doméstica es causa y resultado de la discriminación contra las mujeres”... La afirmación se basa en el concepto de la división sexual del trabajo, una construcción cultural que asocia a los hombres a lo productivo en lo público y a las mujeres a lo reproductivo en lo privado. Esto hace que las tareas desempeñadas en el sector doméstico sean consideradas “naturales” para las mujeres. A pesar de la fuerte contribución del trabajo doméstico en la economía global, son pocos los países que cuentan con estadísticas exceptuando América Latina, que si posee datos de esta población (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2015: p5)

Reafirmando lo anterior, Díaz y Fernández (2016), enfatizan:

Entre las características fundamentales que definen al sector doméstico destacan la escasa valoración que la actividad genera y la inexistencia de una demanda de habilidades y cualificación específica. En cuanto a la primera cuestión existe un importante estigma relacionado con la actividad, que es en parte consecuencia de la posición que las tareas reproductivas tienen en la sociedad en su conjunto. Los bajos salarios y las malas condiciones laborales del sector son resultado de la escasa estimación de la actividad, lo cual se ve reforzado por el hecho de que es realizado por los estratos más bajos de la estructura laboral generándose así un círculo vicioso de desprestigio. (p:2)

Aunado a lo manifestado Valiente (2010), sostiene que “el factor de la posición económica que media entre quien contrata y quien presta el servicio en el empleo doméstico es un elemento que resuelve, en una discriminación de clase, una discriminación de género”.

a) Feminización del trabajo doméstico. En México, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), para el primer trimestre de 2017, había 2,480,466 personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado, cifra que representa 4.8% del total de personas ocupadas, de cada 100 ocupados en esta actividad, 90 son mujeres; sin embargo, en ocupaciones como, cuidado de personas, lavar, planchar y cocineros domésticos, la presencia de mujeres se incrementa a más de 93 mujeres de cada 100 trabajadores, es decir en actividades tradicionalmente asignadas al rol femenino. En contraste, la mayor presencia de hombres como trabajadores domésticos se ocupan como choferes, vigilantes, porteros y jardineros, con porcentajes superiores a 94.4% de los ocupados, es decir en actividades históricamente asignadas al hombre.

b) Nivel educativo. En relación a los niveles educativos presentados por las personas trabajadoras domésticas conforme el ENOE 2017, en México 5.8% de los trabajadores domésticos remunerados es analfabeta, el 6.4% de los hombres trabajadores domésticos y 5.7% de las mujeres, cuatro de cada 10 personas trabajadoras domésticas tiene algún grado de secundaria, 32% solo concluyó la primaria y 20.9% no concluyó los grados de primaria, mientras que solo una de cada 10 tiene al menos un año cursado y aprobado en el nivel medio superior o superior.

Por tipo de actividad, los trabajadores con mayor nivel de instrucción son los choferes en casas particulares, ya que el 39.8% cursó al menos un grado en educación media superior o superior. De igual manera, los cuidadores de personas presentan mayores niveles de escolaridad que el resto de los trabajadores domésticos, el 22.2% tiene al menos un año aprobado en la educación media superior.

Por su parte, las personas que realizan actividades de lavar y planchar, son los trabajadores domésticos con menores niveles de escolaridad: 23.8% tiene un nivel de primaria completa y 43.6% no terminó la educación primaria.

c) Condición social. En tanto que, la Encuesta Intercensal 2015 del INEGI registra que 8.4% de las personas trabajadoras domésticas remuneradas son hablantes de lengua indígena, lo que constituye una mayor proporción que la del total de ocupados. El 93.5% de este sector de personas trabajadoras son mujeres y sólo 6.5% son hombres, del total de personas trabajadoras con esta característica, el 54.4% tienen entre 15 a 39 años de edad.

De igual manera, se encuentran los datos de la encuesta: *Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, Estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadoras*, realizado por el CONAPRED en 2014, la cual señala que el 81% de las trabajadoras encuestadas se emplea en el trabajo doméstico por razones de necesidad económica y factores de pobreza, como escaso logro educativo y falta de oportunidades.

Lo anterior, sirve como fundamento para sostener que los motivos para realizar la ya mencionada diferenciación, exclusión y restricción de la cual son objeto las personas trabajadoras domésticas en la Ley Federal del Trabajo, se apoyan en el género, condición social, prejuicios y estigmas. Tomando en cuenta que los prejuicios son una predisposición irracional a adoptar comportamientos negativos hacia un grupo y sus miembros, basados en una generalización errónea y rígida acerca de ellos, que conducen a los individuos a proferir juicios sin un sustento válido (CONAPRED, 2008).

#### **4.2.3. TERCER ELEMENTO: LAS CONSECUENCIAS**

Para concluir el análisis de los tres elementos en los que consiste un acto de discriminación, se revisará el tercer elemento, consistente en las consecuencias que tiene la conducta, es decir el marco normativo actual para regular el trabajo doméstico en México, que se manifiestan en obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, en ese sentido Pereira y Valiente (2007), señalan:

Las disposiciones que se aplican al trabajo doméstico tienen el objetivo de abaratar el costo de la mano de obra en el trabajo doméstico y facilitar el despido, establecen ventajas desmedidas y desproporcionadas para quien emplea, inhiben al Estado en su deber de protección y garantía de los derechos sociales y generan una notoria desigualdad en los resultados en desmedro de la igual protección social debida a las mujeres empleadas en el sector” (p: 87)

En México, según datos de la ENOE 2017, 99 de cada 100 ocupados subordinados y asalariados en trabajo doméstico laboran sin un contrato escrito, de cada 10 mujeres ocupadas en trabajo doméstico remunerado, 6 cumplen jornadas menores a 40 horas a la semana, mientras que siete de cada 10 hombres trabajadores domésticos labora 40 horas o más a la semana. El 76.5% de las personas trabajadoras domésticas recibe, como ingreso por su trabajo, dos salarios mínimos o menos.

Por su parte en relación a las prestaciones de salud de los trabajadores domésticos, la ENOE 2017, evidencia que, en el primer trimestre de 2017, siete de cada 10 personas no cuentan con acceso a instituciones de salud, situación que se agrava para las mujeres ya que, se observa que 75% de ellas se encuentra en esta circunstancia, mientras que en los hombres es del 58.2 por ciento, porcentaje menor, pero no por ello de menos importancia.

Asimismo, como ya se había mencionado con anterioridad, es preocupante la situación de la infancia trabajadora, siendo que según datos ofrecidos por *Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, Estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadoras*, realizado por el CONAPRED en 2014, el 36% de las personas trabajadoras domésticas inició su vida laboral siendo menor de edad y 21%, aún no tenía edad legal para trabajar.

Siguiendo a los grupos más desprotegidos en razón de su condición social, sobresale que el porcentaje más alto de personas trabajadoras domésticas que no cuenta con acceso a instituciones de salud, se presenta en quienes se ocupan como lavanderos y planchadores domésticos, siendo de un 96.0%, seguidos por los cuidadores de personas con un 81.7%, y los ocupados en diversas actividades relacionadas al aseo y asistencia doméstica, 73.6 por ciento, es decir entre las personas trabajadoras domésticas, las ocupadas como choferes y veladores particulares gozan de mejores prestaciones en relación a las demás, actividades, como

ya se estableció ocupadas mayoritariamente por hombres y por personas con mayor nivel de educación.

Otro punto a resaltar es que conforme a la encuesta realizada por CONAPRED (2014), el 25% de las trabajadoras domésticas ha pasado más de 10 años desempeñando este trabajo, lo que indica la baja movilidad en términos de ocupación en este sector.

La Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017 (ENADIS), revela que el 48 por ciento de las personas trabajadoras domésticas entrevistadas, manifestaron como una de sus principales problemáticas la falta de prestaciones laborales mientras que el 32 por ciento se refirió a las malas condiciones laborales, sobresaliendo que el 87.7 por ciento manifestaron no tener prestaciones laborales en su último trabajo.

Abonando a lo ya señalado, en las observaciones finales emitidas por el comité DESC a México como respuesta a su quinto y sexto informe periódico, manifestó:

18. Aun cuando el Comité toma nota de la existencia de una Ley Federal para la prevenir la discriminación, y que las 32 entidades federativas cuenten con una ley contra la discriminación, le preocupa que la falta de armonización de la legislación imposibilite brindar una protección adecuada y en igualdad de condiciones por los motivos de discriminación enunciados en el Pacto. Además, le preocupa la persistente discriminación que continúan enfrentando determinados grupos, y que no existan políticas apropiadas para combatir la múltiple discriminación que enfrentan algunos grupos...

#### **4.3. PROPUESTA LEGISLATIVA. TRABAJO DOMÉSTICO LIBRE DE DISCRIMINACIÓN**

Una vez expuestos los elementos que configuran la discriminación realizada a través de la Ley Federal del Trabajo hacia el trabajo doméstico, se realizará una propuesta legislativa libre de discriminación, basada en el modelo óptimo, que como ya se señaló deberá de estar armonizada a los tratados internacionales y demás instrumentos nacionales e internacionales que resulten más protectores de los derechos humanos, además de tomar en cuenta las experiencias y legislaciones extranjeras que brevemente se revisaron en el capítulo 3 del presente trabajo.

a) Definición. De tal manera que para dar inicio a los elementos que se proponen deberían de estar contenidos en el marco normativo que regule el trabajo doméstico en México, se recomienda que la definición del mismo, debe de ser acorde con lo establecido en el Convenio 189 de la OIT, así como la definición de persona trabajadora doméstica, estableciéndose las modalidades en las que se puede entablar la relación

laboral, indicando las actividades que deben de estar excluidas por sus especificidades y requerimientos, tales como el cuidado de niños y niñas, personas enfermas o con discapacidad.

b) Derecho al trabajo y estabilidad en el empleo. Por su parte en relación al derecho al trabajo y estabilidad en el empleo, y siguiendo lo recomendado por el modelo óptimo, se sugiere que la relación laboral derivada del trabajo doméstico quede establecida por medio de un contrato escrito, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 26 de la LFT, en donde se señala que: “la falta del escrito al que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad” , esto debido a que un contrato escrito, conforme la OIT (2013), resulta ser un elemento sustancial para que las personas trabajadoras domésticas puedan ejercer sus derechos, por encontrarse en una situación más vulnerable que el resto de las personas trabajadoras. En el contrato escrito deberán de estipularse condiciones básicas de la relación tales como: lugar donde se realizarán las actividades laborales, los sujetos de la relación laboral, los nombres y domicilio de las partes, horario del trabajo, salario, días de descanso, vacaciones, prestaciones adicionales, y modalidad del trabajo, entre otras.

Además para garantizar el derecho a la estabilidad en el empleo se deberán de enlistar las causales de despido injustificado, como por ejemplo, matrimonio, condición de salud, orientación o preferencia sexual, maternidad, responsabilidades familiares o educativas, otorgando indemnización especial a causa de despido por embarazo o parto, dando la posibilidad de la reinstalación para la persona trabajadora. Se deberán establecer mecanismos para el registro de horas laboradas, dando origen a la posibilidad de pago de horas extras, u horas nocturnas trabajadas.

Asimismo, se deberán de fijar periodos de contratación de prueba, que deberán de variar según la modalidad del trabajo, siendo estos no mayores de 90 días. De igual manera deberán de establecerse sistemas de pre-aviso, para dar por terminada la relación laboral, teniendo que ser más largo el periodo de aviso cuando se trate de la modalidad de planta, otorgándosele a la persona durante ese periodo facilidades para encontrar un nuevo trabajo.

Otro punto a enfatizar es el derecho que debe de estar plasmado en el marco normativo en relación a que la persona trabajadora doméstica pueda dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para sí, en caso de violencia o acoso laboral o sexual, asignándosele además una indemnización especial por ello, sin perjuicio de hacer valer su derecho por la vía penal.

c) Salario equitativo. Siguiendo con la revisión de los derechos laborales, se encuentra el derecho a recibir un salario justo y equitativo, en ese sentido, se recomienda eliminar el pago en especie correspondiente a la habitación y comida, de tal manera que el salario no quede reducido a condiciones que no lo hagan suficiente para llevar una vida digna ni para la persona trabajadora ni para su familia. En esa misma tesitura, es también necesario que en el contrato escrito quede estipulada la forma de pago y los días en los que se realizará este. Recordando además la importancia de que se cumpla con la disposición de establecer un salario mínimo para proteger a la persona trabajadora, tomando en cuenta que este salario deberá de ser suficiente para solventar los gastos de una familia, es decir, alimentación, educación, transporte, recreación y servicios, entre otras. Dicho salario mínimo es importante sea señalado para cada una de las diferentes modalidades existentes de trabajo doméstico, tomando en cuenta las características de las mismas, pero también retomando el principio de igualdad y no discriminación.

d) Condiciones satisfactorias de trabajo. En relación al derecho a tener condiciones satisfactorias de trabajo, es vital establecer que la jornada de trabajo no deberá de ser mayor de ocho horas diarias, en ninguna de las modalidades del trabajo doméstico, con su consecuente pago extra de superarse las horas fijadas, sin rebasar un número específico de horas extras trabajadas a la semana.

Asimismo, es necesario establecer periodos de descanso, tomando en cuenta las horas laboradas, esto según la modalidad en la que la persona este contratada, de igual manera los días a la semana que se deberán tomar como descanso. Reconocer el derecho a vacaciones pagadas, según la modalidad en la que la persona esté empleada, estableciendo un mecanismo claro y fácil para llevarlo a cabo. En este sentido prohibir contabilizar como periodo de vacaciones pagadas, los días que la persona trabajadora acompañe a la persona empleadora a sus propias vacaciones,

cuando esta continúe realizando actividades de manera subordinada para ella. De la misma manera es necesario igualar el derecho de las personas trabajadoras al del resto de los trabajadores con respecto al descanso en los días festivos junto al derecho a remuneración especial por laborar durante ellos. Establecer el derecho a obtener aguinaldo, y atender las medidas necesarias para evitar riesgos de accidentes en el trabajo que puedan poner en riesgo la integridad física y la salud de la persona trabajadora.

Uno de los puntos vitales para otorgar condiciones satisfactorias de trabajo, es señalar la obligación de proporcionar, en la modalidad de planta para el trabajo doméstico, habitación de uso exclusivo para la persona trabajadora, que sea higiénica, con ventilación, muebles apropiados y cuenta con cerradura, en donde la persona goce de intimidad y posibilidad de expresar libremente su personalidad, sin afectar derechos de terceros. De igual manera es importante señalar entre las obligaciones del empleador, respetar las costumbres de la persona trabajadora, tales como el idioma, comida, religión, manera de vestir, a no ser que sea un tema de seguridad e higiene la vestimenta, en ese caso sólo se tendría que usar durante las horas de trabajo, entre otras.

e) Seguridad Social. Otro de los derechos que necesariamente deben de estar contenidos en el marco normativo que regule el trabajo doméstico, es la seguridad social, de tal manera que se proteja y garantice el acceso a las prestaciones en especie y económicas que brinda el IMSS, para ello se deberá establecer que las personas trabajadoras domésticas tienen que ser registradas ante el régimen obligatorio conforme lo establece la Ley del Seguro Social, esto de una manera simplificada, tomando en cuenta que los empleadores no tienen el carácter de empresarios, sino el de trabajadores. De igual manera, se deben establecer con claridad las cuotas que tendrán que aportar el patrón y la persona trabajadora, así como los mecanismos para llevar el registro de las mismas, de tal manera que se lleve un registro de ahorro para el retiro. Siendo importante integrar la figura del riesgo de trabajo, tomando en cuenta las características del empleo, además señalar los periodos de incapacidad por parto y tiempo de lactancia, según la modalidad en la que la persona se encuentre contratada, así como incluir el servicio de guarderías.

f) Infancia trabajadora. Uno de los puntos preocupantes, como ya se había comentado, es la escasa regulación acerca de la infancia trabajadora en el empleo doméstico, por lo que se recomienda tomar una legislación contraste en este sentido, la cual resulta ser la de Argentina al disponer la prohibición de la contratación de las personas menores de 16 años y cuando la persona sea menor de 18, la obligación de solicitar certificado médico que avale su aptitud para el trabajo, además para los menores que no hayan concluido su instrucción académica obligatoria, el empleador se deberá ocupar de que la termine, mientras que la jornada no deberá de ser mayor de seis horas diarias o treinta y seis horas semanales. Finalmente se señala la prohibición de contratar a adolescentes que tengan 16 o 17 años bajo la modalidad “sin retiro”, todo ello conforme los convenios 138 y 182 sobre trabajo infantil de la OIT. Aunado a lo anterior, es importante señalar dentro del marco normativo las sanciones correspondientes por el incumplimiento de las obligaciones señaladas al respecto.

g) Asociaciones y sindicatos. Asimismo, es importante mencionar dentro de la legislación, el derecho que tienen las personas trabajadoras domésticas a formar asociaciones y sindicatos, determinando además los derechos que tienen a la negociación colectiva para mejorar sus condiciones de trabajo.

h) Justicia laboral. Mientras que en relación al derecho a la justicia laboral, esta debe de ser accesible para las personas trabajadoras domésticas, tomando en cuenta que para ejercer un derecho, éste debe de conocerse primero, por lo que es vital que existan campañas integrales dirigidas a este conocimiento, tanto de los derechos que los asisten como de los medios para hacerlos valer, los cuales deben de incluir tribunales especializados, independientes e imparciales, con las debidas garantías procesales, en donde la resolución de controversias sea pronta, expedita y gratuita. Retomando, además todas las particularidades de un tribunal en donde, las partes que acuden a dirimir sus controversias son ampliamente desiguales, tales como la suplencia de la queja, la carga de la prueba hacia el patrón, asesoría legal, dando prioridad a la conciliación beneficiosa entre ambas partes, entre otras.

Para garantizar la protección de los derechos de las personas trabajadoras domésticas deben de crearse además mecanismos de inspección especializados basados en protocolos que tomen en cuenta las particularidades del lugar de trabajo, es

decir, las casas particulares y que no violen el derecho a la privacidad, pero que tengan la facultad de supervisar las condiciones de trabajo de la persona asalariada. En este sentido, es importante señalar la obligación de registrar el contrato en donde se establece la relación de trabajo, ello mediante un mecanismo simple y formatos de acuerdo a cada modalidad, lo cual tendría la doble función de facilitar la inspección, pero también podría establecerse un sistema de deducción de impuestos para el patrón sobre el salario de la persona trabajadora; de tal manera, que la Dirección General de Inspección Federal de Trabajo, adscrita a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuente con una área especializada a este efecto, así como la Secretaría de

Administración Tributaria. i) Derecho a la no discriminación. Para finalizar la presente propuesta, y en relación al tema del derecho a la no discriminación, es necesario que se implanten cláusulas antidiscriminatorias dentro del marco normativo, tales como el acceso o permanencia en el trabajo basado en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo que menoscabe, anulen o restrinja el derecho a gozar de un trabajo digno. De igual manera es indispensable que se eliminen las disposiciones discriminatorias sobre salario, seguridad social y cualquier otra que excluya o haga cualquier diferenciación dentro del marco normativo sobre trabajo doméstico en relación al resto de los trabajadores, que no esté basada en una circunstancia objetiva, justa y razonada, libre de prejuicios o estereotipos.

# **CONCLUSIONES GENERALES**

1. El trabajo doméstico es una de las actividades más antiguas del mundo, vinculada con la esclavitud, servidumbre y colonialismo.
2. El trabajo doméstico fue feminizándose, debido a la división del trabajo por roles, asociado además, como un trabajo improductivo económicamente.
3. La manera en la que se han regulado las relaciones de trabajo, a lo largo de la historia, son encaminadas a favorecer el establecimiento, desarrollo y reproducción del sistema de producción vigente en una época determinada.
4. El derecho a la igualdad y no discriminación son principios y derechos humanos básicos, ya que existe una relación entre la percepción del valor de una persona y el acceso que una sociedad le permite a los otros derechos, las libertades y las oportunidades, de tal manera que deben de ser criterios recurrentes de creación, interpretación y aplicación de las normas.
5. El trabajo doméstico a pesar de tener una naturaleza laboral, a través de la historia se le ha regulado normativamente de manera diferenciada en relación al resto de los trabajos.
6. En México, con la reforma constitucional publicada el 10 de junio de 2011, se constituyó una reforma en el orden jurídico de nuestro país, en materia de derechos humanos, incorporándose principios universales de reconocimiento y protección de los derechos humanos a nuestro ordenamiento jurídico.
7. México tiene la obligación general en materia de derechos humanos de respetar, garantizar y proteger los mismos.
8. El modelo óptimo normativo ha sido construido a partir del reconocimiento de los derechos laborales a lo largo del tiempo, con el objeto de que se propicie el desarrollo de todas las personas, respetando la dignidad humana. De tal manera que México tiene la obligación de apegarse al modelo óptimo.

9. Realizando una comparación con el marco normativo sobre trabajo doméstico de 4 países, el modelo óptimo y el mexicano, la legislación mexicana resulta ser la menos protectora de los derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas.

10. La manera en la que actualmente se encuentra regulado el trabajo doméstico en la Ley Federal de Trabajo de México, constituye un acto de discriminación, al no cumplir con normatividad acorde con el Modelo Óptimo.

11. A las personas que actualmente se les está negando la protección suficiente para obtener un salario satisfactorio, una jornada justa, derecho a seguridad social, protección a la infancia trabajadora, seguridad y derecho a la intimidad, entre otros derechos, son en su mayoría mujeres con un bajo nivel educativo.

12. La diferenciación, restricción, y exclusión que actualmente existe sobre el trabajo doméstico en la LFT, motivada por el género y la condición social de las personas trabajadoras domésticas, tiene como resultado, un menoscabo y vulneración de los derechos humanos de la persona trabajadora doméstica, con lo que sufre un trato contrario a su dignidad.

13. México debe de crear un marco legislativo apegado al modelo óptimo, a efecto de darle la oportunidad a las personas trabajadoras domésticas de gozar de un trabajo digno. Mientras a un grupo de personas se les siga restringiendo el pleno uso y ejercicio de sus derechos laborales, en México no existirán relaciones sociales con justicia y equidad.

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barajas M. d O.S.(1992), *Los Contratos Especiales del Trabajo*. Universidad Nacional Autónoma de México.

Batthyány K.,(2012), *Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo No. 34*, Ginebra,Suiza: OIT. Recuperado el 9 de octubre de 2018 en:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_187308.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187308.pdf)

Boza P. G. (2014), *Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo*. En revista Themis, revista de Derecho, número 65. Recuperado el 24 de junio en:

<https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/397071Dialnet>

Cárdenas G. J. (2015), *Las características jurídicas del neoliberalismo*. En Revista Mexicana de Derecho Constitucional, número 32, enero- junio de 2015. Recuperado el 29 de septiembre de 2018 de:

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/6082/8023>

Dávalos J., 2018 (2018), *Derecho individual de trabajo*, México: Porrúa

De la Cueva M, (1965), *Síntesis del Derecho del Trabajo*, México: UNAM. Recuperado el 26 de noviembre de 2017 de:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/590/50.pdf>

De la Cueva L. O. F. y Curiel S. V. A.,(2014), *El trabajo doméstico, Análisis crítico*. En revista Alegatos, núm. 87, México, mayo/agosto de 2014. Recuperado el 11 de mayo de 2018 en: <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/viewFile/109/102>

De la Torre R. J. A, (2005), *Lecciones de Historia del Derecho Mexicano*, México: Porrúa.

Díaz G. y Fernández L. (2016), *Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España*, Ginebra, Suiza: OIT. Recuperado el 10 de noviembre de 2018 en:

[http://idwfed.org/es/comunidad/comunidad-espanola-de-miembros/wcms\\_519719.pdf](http://idwfed.org/es/comunidad/comunidad-espanola-de-miembros/wcms_519719.pdf)

Enríquez Rubio Hernández, Enrilda y Hernández Cuevas, Maximiliano. (2014). *Consideraciones Epistémico- Metodológicas sobre la Investigación jurídico-social*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNACH. Págs.57-70.

Ferrajoli L., (2006), *Derechos y garantías. La ley del más débil*, Madrid, España: Trotta.

Figuroa B.,A.,(S.F.), *Igualdad y no Discriminación en el Marco Jurídico Mexicano: Alcances y Perspectivas*, México. Recuperado el 22 de julio de 2018 en:  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3079/4.pdf>

Gil G., (2017), *Análisis del nuevo régimen del personal de casas particulares – Ley 26.844. ¿Implica más que un cambio de denominación para el colectivo que se protege?*, Argentina: Universidad Nacional de la Pampa, Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas. Recuperado el 5 de octubre de 2018 en:  
[http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tesis/e\\_gilana482.pdf](http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tesis/e_gilana482.pdf)

Hernáinz M.M. (S.,F.), *Antecedentes Históricos y Legales del Servicio Doméstico*, Recuperado el 7 de julio de 2018 en:  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2494646.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Estadísticas a propósito del día internacional del trabajo doméstico (22 DE JULIO)*  
[http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/domestico2017\\_Nal.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/domestico2017_Nal.pdf)

López C. P., (S,F), *El concepto de trabajo especial en la legislación laboral mexicana*, México: UAM. Recuperado el 8 de septiembre de 2018 en:  
<https://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/14/15-07.pdf>

Mac- Gregor, (S., F.), *Interpretación Conforme y Control difuso de Convencionalidad el nuevo paradigma para el Juez Mexicano*, Biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones jurídicas de la UNAM. Recuperado el 29 de septiembre de 2018 en:  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3033/14.pdf>

Órdenes C. (2016), *Servicio Doméstico en Chile: caracterización, evolución y determinantes de su participación laboral*. Tesis para optar al grado de Magister en Políticas Públicas. Universidad de Chile Postgrado Economía y Negocios. Recuperado el 14 de octubre en:  
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/140254/Servicio%20dom%20C3%A9stico%20en%20Chile%20caracterizaci%C3%B3n%20evoluci%C3%B3n%20y%20determinantes%20de%20su%20participaci%C3%B3n%20labora.pdf?sequence=1>

Peces- Barba Gregorio. (1995). *Curso de Derechos Fundamentales*. Universidad Carlos III de Madrid. España. Pag. 39-58.

Pereira, Milena y Valiente, Hugo (2010), *Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico Remunerado en los Estados del MERCOSUR*, Montevideo, Uruguay: Cotidiano Mujer y OXFAM. Recuperado el 11 de noviembre de 2018 en:  
[http://www.cotidianomujer.org.uy/regimenes\\_esp2010.pdf](http://www.cotidianomujer.org.uy/regimenes_esp2010.pdf)

Rodríguez Zepeda, Jesús. (2011). *La otra desigualdad. La discriminación en México*, México: Conapred 40 p.

Sanguinetti R., W.,(1998) *EL derecho al trabajo como categoría histórica*, C. Arenas Posadas, A. Florencio Puntas y J. I. Martónez Ruiz (editores), Mercados y organización del trabajo en España (siglos XIX y XX), Sevilla, Grupo Editorial Atril, p. 459-478. Recuperado el 27 de junio de 2018 en:

<https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/11/el-derecho-del-trabajo-como-categor3ada-historica-wsanguinetti.pdf>

Sepúlveda I.R.J.,(2012), *El Derecho Constitucional de los Derechos*. Recuperado el 25 de julio de 2018 en:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2562/17.pdf>

Soberanes D., J.,M., (2011), *La Evolución del Principio de Igualdad*. Recuperado el 22 de julio de 2018 en: Recuperado el de octubre de 2018 en:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4036/26.pdf>

Suárez -Potss W., (2017), *La Constitución de 1917 y la Ley Federal de 1931*.

Recuperado el 16 de julio de 2018 en:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4320/26.pdf>

Tizziani A. (2013), *El Estatuto del Servicio Doméstico y sus antecedentes: debates en torno a la regulación del trabajo doméstico remunerado en la Argentina*. En revista Nuevo Mundo. Recuperado el 5 de octubre de 2018 en:

<https://journals.openedition.org/nuevomundo/65153>

Valenzuela M. E., Mora C.,(2009), *Trabajo Doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente*. Chile: OIT. Recuperado el 3 de octubre de 2018 en:

[http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_180549.pdf](http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_180549.pdf)

Valiente H., (2016), *Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina*, Paraguay: OIT, ONU Mujeres, Centro de Documentación y Estudios, Unión Europea. Recuperado el 14 de octubre de 2018 en:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_476105.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_476105.pdf)

Witker Jorge y Larios Rogelio. (1997). *Metodología Jurídica*. MacGraw-Hill. México. Pág. 133.

# TESIS Y CRITERIOS JURISPRUDENCIALES

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; Libro 34, septiembre de 2016, Tomo I; Materia(s): Constitucional; Tesis: P./J. 9/2016 (10a.) Página: 112

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación. Recuperado el 7 de julio de 2018 en:

<http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=370063&Clase=DetalleTesisBL&Semanario=0>

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Contradicción de tesis 250/2011, Semanario Judicial de la Federación. Recuperado el 15 de septiembre de 2018 en:

<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralScroll.aspx?id=23335&Clase=DetalleTesisEjecutorias>

Suprema Corte de Justicia de la Nación,(2014), Contradicción de tesis 293/2011, Semanario Judicial de la Federación . Recuperado el 31 de octubre de 2018 en:

<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralScroll.aspx?id=24985&Clase=DetalleTesisEjecutorias>

## DIRECTRICES NACIONALES EN DERECHOS HUMANOS

CONAPRED, (2013), *Fundamentos de la Armonización Legislativa con Enfoque Antidiscriminatorio*, México: Secretaría de Gobernación, Senado de la República, Cámara de Diputados.

CONAPRED, (2014), *Trabajo del Hogar*, México: Secretaría de Gobernación, Senado de la República, Cámara de Diputados, Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, A.C.

CONAPRED, (2014), *Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, Estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadoras*, México: Secretaría de Gobernación. Recuperado el 29 de noviembre de 2018 en:

[https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH\\_completo\\_FINAL\\_INACCSS.pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf)

Gobierno de la República, (2016), *El trabajo doméstico en México: La gran deuda social*, México: Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Recuperado el 28 de noviembre de 2018 en:

[http://www.idwfed.org/es/recursos/el-trabajo-domestico-en-mexico-la-gran-deuda-social/@@display-file/attachment\\_1](http://www.idwfed.org/es/recursos/el-trabajo-domestico-en-mexico-la-gran-deuda-social/@@display-file/attachment_1)

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2016), *El trabajo doméstico en México: La gran deuda social*. México.

[http://www.idwfed.org/es/recursos/el-trabajo-domestico-en-mexico-la-gran-deuda-social/@@display-file/attachment\\_1](http://www.idwfed.org/es/recursos/el-trabajo-domestico-en-mexico-la-gran-deuda-social/@@display-file/attachment_1)

## **DIRECTRICES Y RECOMENDACIONES INTERNACIONALES EN DERECHOS HUMANOS**

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (2005), *Observación General No. 18*, Ginebra, Suiza: ONU. Recuperado el 30 de septiembre de 2018 en:

<http://hrlibrary.umn.edu/gencomm/epcomm18s.html>

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (2007), *Observación General No. 19*, Ginebra, Suiza: ONU. Recuperado el 19 de octubre de 2018 en:

<http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8791.pdf>

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (2009), *Observación General No. 20*, Ginebra, Suiza: ONU. Recuperado el 22 de septiembre de 2018 en:

<http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8792.pdf>

CONAPRED, (2008). *Prohibido discriminar*, México: Secretaría de Gobernación, Senado de la República, Cámara de Diputados.

Convención de Viena de 1969 sobre el Derecho de los Tratados de Estados y Organizaciones Internacionales. Recuperado el 22 de septiembre de 2018 en:

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/I2.pdf>

OEA, (1948), *Carta de la Organización de los Estados Americanos*, Bogotá, Colombia. Recuperado el 16 de septiembre de 2018 en:

[http://www.oas.org/dil/esp/afrodescendientes\\_manual\\_formacion\\_lideres\\_anexos.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/afrodescendientes_manual_formacion_lideres_anexos.pdf)

OEA, (1988), *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador)*. Recuperado el 16 de septiembre de 2018 en:

<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

OEA, (1994), *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*. Recuperado el 16 de septiembre de 2018 en:

<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

OEA, (1999), *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*. Recuperado el 16 de septiembre de 2018 en:

[http://apw.cancilleria.gov.co/tratados/AdjuntosTratados/064dd\\_OEA-1999%20DISCAPACIDAD.PDF](http://apw.cancilleria.gov.co/tratados/AdjuntosTratados/064dd_OEA-1999%20DISCAPACIDAD.PDF)

OIT, (1996-2016). Recuperado el 3 de julio de 2018 en:

<http://www.ilo.org/global/copyright/lang--es/index.htm>

OIT, (1998), *Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*. Recuperado el 3 de julio de 2018 en:

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>

OIT, (2011), Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 5 de julio de 2018 en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460)

OIT, (2011), Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 5 de julio de 2018 en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551502](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551502)

OIT, (2011), *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Erradicar el trabajo infantil doméstico*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 17 de noviembre de 2018 en:

[http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_178179.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_178179.pdf)

OIT, (2013), *Protección eficaz de los trabajadores domésticos: Guía para diseñar leyes laborales*, Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 14 de noviembre de 2018 en:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_229175.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_229175.pdf)

OIT, (2015), *Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Uruguay*, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Recuperado el 13 de octubre de 2018 en:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_371217.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_371217.pdf)

OIT, (2017), *Panorama Laboral 2017 América Latina y El Caribe*, Lima: OIT. Recuperado el 3 de octubre de 2018 en:

[https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_613957/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_613957/lang--es/index.htm)

ONU, (1946), *Carta de las Naciones Unidas*, San Francisco. Recuperado el 16 de septiembre de 2018 en:

<http://www.un.org/es/sections/un-charter/chapter-i/index.html>

ONU, (1948), *La Declaración Universal de Derechos Humanos*, París, Francia. Recuperado el 16 de septiembre de 2018 en:

<http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

ONU, (1965), *Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación racial*. Recuperado el 16 de septiembre de 2018 en:

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cerd.aspx>

ONU, (1966), *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, Nueva York, EUA. Recuperado el 16 de septiembre de 2018 en:

[https://www.colmex.mx/assets/pdfs/2-PIDCP\\_49.pdf?1493133879](https://www.colmex.mx/assets/pdfs/2-PIDCP_49.pdf?1493133879)

ONU, (1966), *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Recuperado el 16 de septiembre de 2018 en:

<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

ONU, (1979), *Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Recuperado el 16 de septiembre de 2018 en:

[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100039.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf)

ONU, (1989), *Convención sobre los Derechos del Niño*. Recuperado el 16 de septiembre de 2018 en:

[https://www.unicef.org/ecuador/convencion\\_2.pdf](https://www.unicef.org/ecuador/convencion_2.pdf)

ONU, (2003), *Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares*. Recuperado el 16 de septiembre de 2018 en:

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cmw.aspx>

ONU, (2008), *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Recuperado el 16 de septiembre de 2018 en:

<http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

## **NORMATIVIDAD NACIONAL**

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (1970), *Ley Federal del Trabajo*, México, Diario oficial de la Federación.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (1917), *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, Diario oficial de la Federación.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (1995), *Ley del Seguro Social*, México, Diario oficial de la Federación.

# ESTUDIOS Y NORMATIVIDAD COMPARADA

Cámara de Senadores, *Constitución de la República Oriental del Uruguay*. Recuperado el 13 de octubre de 2018 en:

<https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/constitucion>

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, (2013), *Ley 26.844 Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares*. Recuperado el 5 de octubre de 2018 en:

<http://www.trabajo.gov.ar/downloads/trabajoinfantilno/Ley26844-CasasParticulares.pdf>

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, (2005), Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Domestico

<http://www.uart.org.ar/~uart/ley-25-239-titulo-xviii/>

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, (2006), *Ley Nº 18.065 Trabajo Doméstico*. Recuperado el 13 de octubre de 2018 en:

[http://200.40.96.180/images/Ley\\_de\\_Trabajo\\_Domestico\\_Num\\_18.065-2006.pdf](http://200.40.96.180/images/Ley_de_Trabajo_Domestico_Num_18.065-2006.pdf)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (2015), *Trabajo Doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay*, Unidad de Estadística de Trabajo y de la Seguridad Social, MTSS. Recuperado el 13 de octubre de 2018 en:

[https://www.mtss.gub.uy/c/document\\_library/get\\_file?uuid=6cec3773-1abf-46c5-a635-d6897d4db371&groupId=11515](https://www.mtss.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=6cec3773-1abf-46c5-a635-d6897d4db371&groupId=11515)