

*nuestros  
derechos*

# Derechos de los trabajadores domésticos

JUAN JOSÉ RÍOS ESTAVILLO



CÁMARA DE DIPUTADOS. LVIII LEGISLATURA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



## JUAN JOSÉ RÍOS ESTAVILLO

Licenciado en derecho por la Escuela Libre de Derecho; doctor en derecho por la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la UNAM.

Ha sido profesor visitante en las divisiones de estudios de posgrado en derecho de diversas universidades del interior del país y de la UNAM; es profesor en la Escuela Libre de Derecho desde 1993.

Actualmente se desempeña como investigador de tiempo completo del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores.

Es autor de los libros *Legislación*, 1997 y *Derecho e informática en México. Informática jurídica y derecho de la informática*, 1997 y coautor de dieciocho obras colectivas, así como de varios artículos y obras relacionadas con el derecho del trabajo, derecho e informática, derecho administrativo y derecho constitucional.

# DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

nuestros  
derechos

# DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

JUAN JOSÉ RÍOS ESTAVILLO



CÁMARA DE DIPUTADOS, LXVIII LEGISLATURA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
MÉXICO, 2000

## Colección Nuestros Derechos

Coordinadora: Marcia Muñoz de Alba Medrano

Coordinador editorial: Raúl Márquez Romero

Diseño de portada y coordinación  
de ilustradores: Eduardo Antonio Chávez Silva

Cuidado de la edición: Jaime García Díaz

Formación en computadora: José Antonio Bautista Sánchez

Ilustraciones: Jorge Chuey Salazar

Primera edición: 2000

Primera reimpresión: octubre de 2000

DR © 2000. Universidad Nacional Autónoma de México

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

Circuito Maestro Mario de la Cueva s/n  
Ciudad Universitaria, México, D. F., C. P. 04510

Impreso y hecho en México

ISBN 968-36-8247-2

# CONTENIDO

## PRIMERA PARTE

### CONCEPTO DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

I. Introducción . . . . .	3
II. Los trabajos especiales . . . . .	5
III. Los trabajadores domésticos . . . . .	8
1. Antecedentes . . . . .	10
2. Características propias . . . . .	12
3. Trabajadores excluidos de este régimen especial . . . . .	14

## SEGUNDA PARTE

### EJERCICIO DEL DERECHO

IV. Introducción . . . . .	17
V. Algunas peculiaridades en materia de condi- ciones de trabajo . . . . .	18

1. Jornada de trabajo y reposos . . . . .	19
2. Componentes del salario . . . . .	23
3. ¿Salario mínimo a los trabajadores domés- ticos? . . . . .	26
4. Obligaciones de los patrones . . . . .	28
5. Enfermedad del trabajador . . . . .	31
6. Obligaciones de los trabajadores domés- ticos . . . . .	36
7. Disolución de la relación de trabajo . . . .	39
8. Algunos otros puntos sobre trabajadores domésticos . . . . .	46
VI. Instancias de conciliación o asesoramiento . .	48
Bibliografía . . . . .	53

## PRIMERA PARTE

# CONCEPTO DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS



## I. INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo es una realidad cuyas normas, conceptos e instituciones surgen a raíz de la primera Revolución Industrial, durante la época conocida como Edad Contemporánea. A partir de la formalización de su existencia, diversos Estados soberanos consideraron la importancia de regular principios e instituciones que hoy día se califican como laborales.

La evolución del derecho del trabajo contiene rastros de modernización y cambio en sus instituciones. De modo que es necesario destacar elementos vinculados con la actualidad o con la "historia de ayer" para referirse a las normas básicas reguladoras.

Por tal motivo, el elemento identificador de la concepción "trabajo" parte de la especie humana, la cual, a diferencia de los animales, satisface sus necesidades mediante la intervención consciente y planeada, es decir, a través del trabajo.

En la determinación conceptual de "trabajo", la acepción del vocablo guarda relaciones y parentescos entre resultados y consecuencias. Así es relativamente usual hablar del trabajo como actividad productiva; o bien, como ejercicio o actividad humana para la consecución de medios, con el fin de condicionar su existencia. Se habla otras veces de "trabajo" como resultado de actividad productiva, como materialización o concreción de un esfuerzo laboral. Hay ocasiones en que el término se utiliza como sinónimo de ocupación o empleo. En fin, en una acepción

## NUESTROS DERECHOS

---

frecuente en el análisis económico, “trabajo” equivale a veces a producción o actividad productiva agregada o globalizada.

Sin embargo, la actividad humana en el ámbito del “trabajo” debemos entenderla en su sentido más amplio: comprende no sólo el dinamismo o movimiento sino también la pasividad o inmovilidad.

Así, esta expresión de comportamiento equivale a una conducta o a una manera de actuar, activa o pasiva, en la que generalmente se habla de actividad o despliegue de energías. Se puede significar cualquier comportamiento en virtud de la infinidad de posibles actitudes, tareas o formas de comportamiento que pueden servir para incorporarse en la conceptualización genérica de trabajo.

Como lo ha precisado Américo Plá,

**“el trabajo siempre tiene un costo para el que lo realiza. Desde luego, en cuanto supone una inversión de tiempo, ya que mientras lo ejecuta renuncia a cualquier otro empleo de su posible actividad. Pero, además, porque requiere un esfuerzo físico (en la gran mayoría de los casos), mental y psicológico (debido a la atención que es preciso poner en las tareas), y de la voluntad (porque normalmente requiere un cierto tiempo dedicado a esto, o sea, cierta perseverancia)”.**

Es entonces que el trabajo no constituye una realidad homogénea, ya que se presenta en la vida práctica bajo muy diversas formas.

Una de estas formas, que representa una actividad personal, subordinada y a cambio de un salario (como con-

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

---

ceptualización e identificación de la subordinación laboral) se da en aquellas actividades de trabajo que llevan una serie de peculiaridades propias, es decir: el servicio doméstico o trabajo doméstico, el cual se circunscribe bajo el catálogo de los “trabajos especiales”, por lo que consideramos oportuno iniciar la explicación de éstos para posteriormente señalar las peculiaridades de aquél.

### II. LOS TRABAJOS ESPECIALES

**Como sabemos, toda relación de trabajo se da entre dos sujetos identificables; por un lado el trabajador, al cual la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 8o. lo reconoce como “aquella persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”; así como el patrón, al cual el artículo 10 dispone que “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.**

Aun cuando pudiéramos considerar que todas las relaciones de trabajo que se dan entre dichos sujetos pueden guardar ámbitos de generalidad o similitud, la realidad es que existen algunas relaciones laborales que no se marcan bajo tales pautas de generalidad, y es cuando se habla de “trabajos especiales”, o bien de aquellas actividades que por sus peculiaridades es necesario regularlas por un estatuto especial.

Más que de relaciones de trabajo especiales debería hablarse de relaciones de trabajo con régimen jurídico especial. Lo que sucede es que, planteadas las cosas en esta forma, la variedad de esas relaciones alcanza dimensiones realmente inagotables.

## NUESTROS DERECHOS

---

**La especialidad de la prestación laboral, en cuanto realización de un servicio, se extiende hacia múltiples factores integrantes del contenido de la relación (condiciones en que el servicio se realiza), y en ocasiones, hacia la forma misma de uno de los elementos esenciales de aquélla: la remuneración o pago del salario.**

En este tipo de trabajos encontramos las mismas notas definidoras de las relaciones laborales ordinarias o comunes; es decir, se da en todos los trabajos especiales una prestación libre, personal, por cuenta ajena, a cambio de un salario, con una mayor o menor dependencia y, por tanto, con menor o mayor autonomía.

Por tanto, como puntos diferenciadores de estos trabajos especiales encontramos que ellos implican una modificación de las reglas relativas a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo; asimismo establecen regímenes diferentes de condiciones de trabajo, particularmente con respecto a jornadas y a derechos y obligaciones de patrones y trabajadores.

Como resultado de este reconocimiento de actividades especiales o peculiares para ser reguladas así en la LFT, es que el Poder Legislativo incorporó en la LFT un título especial, el sexto, en el que quedaron incluidas algunas relaciones "especiales"; entre éstas tenemos: los trabajadores en el mar y vías navegables, trabajadores de aeronaves civiles, ferrocarrileros, trabajadores del campo y trabajadores en pequeñas industrias, industria familiar, trabajadores a domicilio, los médicos residentes en periodo de adiestramiento, los trabajadores universitarios y los trabajadores domésticos.

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

---

Ya la doctrina ha señalado la evidente necesidad de regular en forma especial determinadas relaciones debido al deseo de definir la condición laboral de este tipo de trabajadores.

**Las relaciones laborales de carácter especial no se han desvinculado por completo de la legislación laboral común, no sólo porque con frecuencia la han tomado como modelo o referencia para su regulación, sino también porque efectúan algunas remisiones a sus preceptos.**

En todo caso, la condición de relación laboral de carácter especial conlleva para los trabajadores correspondientes una notable diferencia de régimen jurídico respecto de los que tienen relación laboral común; y también supone diferencias de peso entre las distintas relaciones laborales especiales, pues cada una de ellas presenta su singularidad frente a las restantes. Se debe considerar que estas diferencias no son discriminatorias en tanto se atengan a la singularidad del correspondiente trabajo.

Por otro lado, la exposición de motivos de la vigente LFT publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 10. de abril de 1970, señaló que

**“la reglamentación de los trabajos especiales está fundamentada por el artículo 181 que señala que se rigen por las normas que se consignan para cada uno de ellos y por las generales de la Ley, en cuanto no las contraríen”.**

## NUESTROS DERECHOS

---

La propia exposición de motivos también precisó que para redactar las disposiciones y reglamentaciones especiales, se tomaron en consideración dos circunstancias: primero, que existen trabajos tan especiales que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación; segundo, se consideró la solicitud de los trabajadores y aun la de las empresas, para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales.

Con lo anterior, parece ser que lo que se pretendió dejar claro es que la reglamentación particular en la LFT de algunos trabajos calificados como especiales, debía de precisar el mínimo de derechos y beneficios los cuales deben disfrutar los trabajadores de tales trabajos.

### III. LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

El estudio de la relación de servicios domésticos inevitablemente se orienta hacia la consideración de si es, totalmente o en cierto modo, una relación jurídica de trabajo.

Como veremos en el siguiente punto, durante muchos años en nuestro país se consideró que la regulación normativa y jurídica de este tipo de actividades debían de hacerse bajo las pautas del derecho civil y no así de las normas del derecho del trabajo.

Afortunadamente estas apreciaciones se modificaron en la Constitución federal de 1917.

**En el trabajo doméstico, estamos en presencia de una verdadera relación jurídica de trabajo, de naturaleza contractual, y cuyo contenido se traduce en la prestación de servicios de carácter doméstico.**

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

---

En este sentido, en el trabajo doméstico lo esencial no es la actividad, sino la naturaleza del lugar en que se realiza la actividad laboral y la finalidad que se persigue.

De esta manera, se considera que “trabajador doméstico” es aquel que con base en el artículo 331 realiza una labor de aseo, asistencia, y en general, los trabajos propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

Es necesario diferenciar que si la misma actividad sirve a los fines de una pensión familiar, y ese trabajo ayuda a generar un lucro, de inmediato el doméstico dejará de serlo para convertirse en un trabajador sujeto al régimen ordinario.

**Con base en los términos definidos, podemos precisar que para definir al trabajador doméstico habrá de atender no sólo a la actividad, sino al lugar en que se lleva a cabo, así como al hecho de que sirva o no a la obtención de un provecho económico.**

Así, se entiende que como objeto de esta relación laboral se considerará la prestación del servicio en el hogar familiar o personal con algunas modalidades: tareas domésticas, dirección y cuidado del hogar, cuidado y atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio familiar, entre otros.

La principal razón de ser de esta especial regulación se encuentra en la singularidad del lugar del trabajo (el hogar familiar) y en la necesaria e imprescindible convivencia y mutua confianza entre trabajador y empleador.

La especialidad de la regulación se muestra, ante todo, en la duración del contrato, la retribución, el tiempo de trabajo y en la forma de concluir o dar por terminada la relación.

## NUESTROS DERECHOS

---

La normatividad laboral común actúa con carácter supletorio siempre que sea compatible con esas peculiaridades.

### 1. *Antecedentes*

Néstor de Buen ha señalado que la legislación civil mexicana reguló en forma especial el servicio doméstico, como una de las formas del contrato de obras o prestación de servicios, tanto en el Código Civil de 1870, como en el expedido en 1884.

Si se contemplan tales disposiciones con un apego moderno de las cosas, evidentemente que nos parecerían tales normas como “bárbaras” aunque en alguna de ellas asome un principio de reconocimiento de derechos en favor de los domésticos.

La definición del servicio doméstico como “el que se presta temporalmente a cualquier individuo por otro que





## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

---

vive con él, y mediante cierta retribución" (Código de 1884), deja mucho qué desear, como también la determinación de que el contrato respectivo quedara regulado por la voluntad de las partes.

La determinación del salario o retribución, conforme a la costumbre del lugar "teniéndose en consideración la clase de trabajo y el sexo, edad y aptitud del que presta el servicio" es obviamente injusta, pero son en cambio tolerables las disposiciones que obligan al patrón a socorrer al doméstico y a mandarlo a curar por su cuenta "sobreviniéndole enfermedad".

Este mismo Código imponía al sirviente la obligación de hacer "todo aquello que sea compatible con su salud, estado, fuerzas, aptitud y condición" en los casos en que el convenio celebrado no determinase el servicio.

En el texto de nuestra actual Constitución de 1917, se otorgó a los derechos de los domésticos una indiscutible naturaleza laboral, al mencionarlos expresamente al inicio del artículo 123.

Por tales motivos, en la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 se le dedicó un capítulo especial.

**En términos de la nueva y vigente LFT, se ha venido a definir mejor la situación de los domésticos aun cuando se permite que el pago del salario se haga en especie, ya que los alimentos y la habitación forman parte del salario de este tipo de trabajadores. Esta regulación, como ya lo señalamos, también se establece en un capítulo especial de nuestra ley laboral.**

## NUESTROS DERECHOS

---

### 2. *Características propias*

Se ha precisado que las notas típicas de la relación derivada del servicio doméstico, son las siguientes:

- Las tareas se realizan precisamente en relación con el hogar. Se puede tratar de trabajos físicos o manuales en forma preponderante (lavaplatos, cocinero, reca-marero, etcétera) o intelectuales (ama de llaves, preceptor) inherentes a la persona del empleador (dueño o patrono, jefe de familia) o a sus familiares (extensible a los invitados).
- El servicio doméstico presume la convivencia en el ámbito familiar. Se advierte, sin embargo, que la convivencia no es exclusiva de la vida familiar, pues se puede dar en otros ámbitos: pensiones, conventos, asilos, etcétera.
- La convivencia no presume necesariamente lo doméstico, pues pueden existir “empresas familiares”.
- El trabajo doméstico no puede confundirse con el trabajo “a domicilio”.
- Es elemento esencial la falta de lucro.
- En toda relación de trabajo doméstico, la “benevolencia” y la “confianza” constituyen notas permanentes.
- Existe una diferenciación clara y marcada en las características de “continuidad” en materia de la prestación del trabajo.
- Se considera que existe un mayor rigor de la subordinación.
- Existe un carácter indeterminado y variado de los servicios a realizar, aun bajo el denominador común de lo doméstico.

A lo anterior, podría agregarse que los trabajadores domésticos no tienen derecho a la estabilidad en el em-

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS



pleo, ya que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 343 de la LFT, 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 expresión de causa, pagando las indemnizaciones previstas en los artículos 49, fracción IV, y 50 de la propia LFT. Se considera que lo justificable de esto se precisa por la circunstancia de los rasgos de intimidad que se presentan en la convivencia ordinaria de los sujetos que en ella participan.

**Por otro lado, también se ha señalado que el trabajo doméstico constituye actualmente un motivo incuestionable de protección laboral, pues el empleador, con el pretexto de propor-**

## NUESTROS DERECHOS

---

**cionarle una vida *cuasi* familiar al trabajador doméstico, no debe mantenerlo en la marginación ni dejar de respetar sus intereses.**

### 3. *Trabajadores excluidos de este régimen especial*

En atención a varias actividades que llevan a cabo otros trabajadores, que pueden confundirse con aquellas que llevan a cabo los domésticos, el legislador señaló de manera expresa una serie de trabajadores que no se contemplan protegidos o regulados por éste capítulo en especial.

**Así, las personas que prestan 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 o lugares análogos; también los porteros y veladores en lugares como los antes señalados, así como los de edificios de departamentos y oficinas, quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de la LFT pero no así del capítulo concerniente a los “trabajadores domésticos”.**

SEGUNDA PARTE  
EJERCICIO DEL DERECHO

## IV. INTRODUCCIÓN

Después de haber analizado las pautas generales de identificación de los trabajos especiales, y dentro de ellos a los trabajadores domésticos, precisaremos algunos de los puntos peculiares que se dan con este tipo de trabajadores.

En este rubro se considerarán las características que hacen que el trabajo doméstico se catalogue como trabajo especial; es decir, se profundizará en las peculiaridades de las condiciones de trabajo como de otras especificidades existentes en este tipo de trabajadores.

Como características primordiales en nuestro análisis, tomaremos las disposiciones que el legislador planteó como importantes en la regulación de este tipo de trabajos en la LFT.

Así tocaremos puntos como los explicados en la exposición de motivos relativos a los trabajadores domésticos, y en los que se dice que ellos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos, así como de un descanso durante la noche que corresponda a las exigencias del sueño.

Referente al salario, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley vigente, deberá fijarse por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Por otro lado, en la vigente LFT se conservan las normas que contienen las obligaciones del patrón y del trabajador doméstico, y se determinan las reglas para la rescisión y terminación de las relaciones de trabajo.

## NUESTROS DERECHOS

---

### V. ALGUNAS PECULIARIDADES EN MATERIA DE CONDICIONES DE TRABAJO

**Las denominadas “condiciones generales de trabajo” se conforman por el conjunto de derechos y obligaciones que se establecen por la correlación de fuerzas entre trabajadores y patrones en virtud de las relaciones de trabajo que se dan entre ambos.**

Se ha precisado también que las condiciones generales de trabajo son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

Entre los principios que regulan las condiciones de trabajo pueden mencionarse los siguientes:

- La imposibilidad de abatirlas en detrimento de los trabajadores y más allá de los mínimos reconocidos en la Ley.
- La necesidad de que sean proporcionales a la importancia del servicio que preste.
- Que sean equivalentes para trabajos legales sin establecer distinciones por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades que expresamente se consignan en la Ley.

La LFT establece que los principios y finalidades del derecho del trabajo se manifiestan en un complejo normativo de contenidos mínimos en beneficio de los trabajadores, y de que a trabajo igual corresponde idéntico salario,

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

---

axioma que en este caso se generaliza a la totalidad de las condiciones de trabajo.

Las disposiciones que conforman y comprenden a tales condiciones de trabajo son la jornada de trabajo, incluyendo sus limitaciones; los días de descanso y vacaciones; los principios que regulan el salario; los que rigen la participación de los trabajadores en la empresa; los derechos y obligaciones recíprocas entre los trabajadores y el patrón, así como las demás prestaciones y servicios que se reconozcan.

**También se ha señalado que las normas referentes a las condiciones laborales constituyen la esencia del derecho del trabajo, su base y su fin, pues nacen de las exigencias cambiantes de la vida y tienen por objeto la elevación de los niveles hasta el grado que permita la participación del trabajador y su familia en los beneficios de la cultura y la riqueza.**

Con estas consideraciones, podemos explicar los contenidos mínimos que en materia de condiciones de trabajo se reconocen y plantean para los trabajadores domésticos.

### 1. *Jornada de trabajo y reposos*

En términos de la LFT se considera que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo.

Tanto la doctrina como la legislación han precisado, en cuanto a la jornada de trabajo, que ésta debe ser limitada a un máximo de duración. Asimismo se ha señalado que las razones de fondo para la limitación de la jornada de



## NUESTROS DERECHOS

---

trabajo obedecen a los principios de vitalidad (conservación y desarrollo de la personalidad integral de los trabajadores) y de productividad (rendimiento del trabajo).

Los estudios fisiológicos del ser humano realizados desde el siglo pasado demuestran que la jornada de trabajo excesiva afecta el cuerpo de los trabajadores, ocasionándoles, por una parte, la fatiga fisicoquímica con la consecuente disminución de la atención que le puede provocar accidentes que afecten su integridad corporal y, por la otra, el menoscabo de su salud precipitando su invalidez y aun su muerte prematura.

Otro aspecto relevante en la limitación de la jornada desde el punto de vista del principio de vitalidad, es la necesidad que tiene el hombre de contar con tiempo libre suficiente que le permita cultivarse y participar del acervo cultural de la humanidad y así alcanzar un desarrollo armónico de su personalidad.

Estas son, entre otras, las razones que se han considerado para que la normatividad laboral mantenga vinculado como principio de condición de trabajo, el referente a las limitaciones de la jornada de trabajo.

Cuando nosotros hablamos de jornada de trabajo, es importante tener identificados algunos temas que se correlacionan con tal institución; así, será necesario que debamos entender algunos conceptos como el de duración de la jornada; las clases de jornada, como son la máxima legal, la reducida, la ordinaria, la incompleta, la continua como la discontinua; el cómputo de la jornada; el horario de trabajo; la prolongación de la jornada así como la jornada extraordinaria.

Estos temas, que son de aplicación en un contexto general de regulación en las normas del derecho del trabajo, guardan algunas limitaciones o peculiaridades respecto de los "trabajos especiales".

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

---

Por tales consideraciones, cuando hablamos de la jornada de trabajo referente a los trabajadores domésticos, debemos tomar en cuenta los siguientes parámetros:

- Esta clase de trabajos se reglamenta por disposiciones especiales contenidas en el título sexto, capítulo XIII, de la Ley Federal del Trabajo.
- Por tales razones no pueden tener aplicación automáticamente las disposiciones generales contenidas en la Ley mencionada.
- En materia de condiciones de trabajo, a los trabajadores domésticos no puede establecerseles *a priori* una serie de reconocimientos normativos o de condiciones de trabajo, dadas las peculiaridades en la materialización del trabajo. Entre éstos se encuentra, por ejemplo, las relacionadas con el “tiempo extraordinario”, no obstante la permanencia en el lugar del trabajo por un horario mayor del legal.
- Estos trabajadores deberán disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos, como de descanso en la noche.
- En materia probatoria de la jornada de trabajo, la regla establecida en la fracción VIII del artículo 784 de la LFT determina que la carga probatoria del horario incumbe al patrón. Sin embargo, cobra excepción al tratarse de trabajadores domésticos, porque sus actividades se desarrollan durante un tiempo prolongado, y en esas condiciones resultaría excesivo gravar a los patrones con el pago de jornada extra no laborada.

**En conclusión, podemos señalar que ya que los trabajadores domésticos están sujetos al capítulo XIII, del título segundo, de la Ley Fe-**

## NUESTROS DERECHOS

---

**deral del Trabajo, o sea que para ellos no rige lo establecido en los artículos del 58 al 68 de la misma, los cuales se refieren a los trabajadores en general; aquéllos, es decir los domésticos, no tienen un horario fijo pues éste se halla condicionado a las necesidades de la casa habitación donde presten sus servicios.**



Si consideramos que los reposos que debe tomar un trabajador se circunscriben a un momento de tiempo dentro de la jornada de trabajo, con el propósito de recuperar las energías gastadas por tal actividad, la LFT contempla en su artículo 333 que el patrón deberá proporcionar a su trabajador doméstico dos tipos de ellos:

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

---

Uno: será aquél de modo suficiente para que el trabajador pueda tomar e ingerir sus alimentos; y el segundo, referente al reposo y descanso también suficiente durante la noche.

### 2. *Componentes del salario*

La LFT señala en su artículo 82 que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Las peculiaridades que con base en este artículo se pueden considerar del salario son: una retribución que debe pagar el patrón al trabajador, y que se le paga por su trabajo.

La retribución, que indica el objeto que se le entrega al trabajador por su trabajo, en términos de la LFT puede ser referida en efectivo o en especie. La retribución en efectivo es una cantidad determinada de monedas de curso legal que se le paga al trabajador por su trabajo. La retribución en especie consiste en todos los servicios y bienes, distintos del dinero, que se le otorgan al trabajador por su trabajo.

**Precisa la exposición de motivos de la LFT, en particular sobre la forma en que se retribuye a los trabajadores, que “la parte del salario que debe pagarse en efectivo que es la parte principal del mismo, no podrá pagarse nunca en mercancía... y las prestaciones en especie, como alimentos, vestidos, etcétera, deben ser de tal naturaleza que no violen la prohibición que se acaba de mencionar”.**

## NUESTROS DERECHOS

---



Con base en el Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) suscrito y ratificado por México, se señala que “las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”.

Las especies más frecuentes con que se retribuye al trabajo son alojamiento, alimentación, habitación, entre otros.

En materia de salario de los trabajadores domésticos, también podemos afirmar que en términos del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (abrogada por la vigente de 1970), se indicó que no se aplicaban a los domésticos las disposiciones relativas al salario mínimo; sin embargo, y de manera afortunada, ésta disposición fue posteriormente derogada o modificada antes de entrar en vigor la vigente Ley.

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

---

**La LFT contempla en su artículo 334 que "... 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".**

Sobre este punto, consideramos en atención a lo señalado por el Poder Judicial de la Federación, que tratándose de los trabajadores domésticos, el monto de los salarios devengados y no cubiertos (es decir, aquellos que ya se trabajaron pero aún no han sido pagados), debe ser equivalente al numerario que recibía (esto es, debe ser equivalente al efectivo con el que se le retribuye), sin que pueda incluirse lo relativo a habitación y alimentos que constituye el cincuenta por ciento restante de su salario, porque al haber disfrutado estos últimos, quedaron cubiertos.

**Es decir, si el trabajador doméstico ya laboró, por ejemplo, un término de cinco días y no le han sido cubiertos por lo que respecta al "efectivo", por lo menos ya disfrutó del salario en especie; es decir, en esos cinco días laborados ya recibió habitación y alimentación, por lo que faltaría recibir únicamente la retribución o pago en efectivo.**

Este tipo de regulación se circunscribe por las características propias del trabajo prestado en una casa-habitación; de ahí, entre otras particularidades, que encuentre-

## NUESTROS DERECHOS

---

mos que el trabajo doméstico se encuentre contemplado como regulación de trabajo especial.

### 3. *¿Salario mínimo a los trabajadores domésticos?*

Ya la doctrina ha señalado que las ideas de los salarios mínimos fueron consagradas en la Constitución de 1917 y superadas por las reformas propuestas en 1962 por el entonces presidente Adolfo López Mateos, y ratificadas en nuestra actual LFT de 1970.

Con motivo de las reformas de 1962, la exposición de motivos señaló que

los salarios mínimos son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social. Su fijación por municipios, conforme al sistema actual, se ha revelado insuficiente y defectuoso [por tal motivo] la modificación de la base para la determinación de los salarios mínimos presupone la creación de nuevos órganos encargados de fijarlos, proponiéndose para tal efecto una Comisión Nacional que funcionara permanentemente, única que, de acuerdo con la Constitución, procederá a la demarcación de las zonas económicas y a efectuar los estudios necesarios para conocer las necesidades de los trabajadores y las condiciones sociales y económicas de la República y Comisiones Regionales que le estarán subordinadas.

Con esto, a partir de las reformas constitucionales y legales de 1962 y la LFT de 1970, se establecen tres categorías de salarios mínimos:

- Salarios mínimos generales.
- Salarios mínimos profesionales.
- Salarios mínimos del campo.

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

---

Con base 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”.

Ahora bien, la LFT en su artículo 335 fundamenta que “la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores”; y el artículo 336 dice que “para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse”.

Entonces el salario mínimo que la LFT determina que debe cubrirse a un trabajador doméstico es el “salario mínimo profesional”.

La LFT en su artículo 91 señala que “los salarios mínimos profesionales podrán ser para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas”.

Sin embargo, aquí surge un problema ¿cuál es el salario que se debe considerar para pagarle a un trabajador doméstico cuando la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos no ha fijado un salario mínimo profesional para estos trabajadores?

El Poder Judicial de la Federación ya ha precisado, en términos generales, lo siguiente:

**El artículo 335 de la LFT establece que las comisiones regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a los trabajadores domésticos y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.**



## NUESTROS DERECHOS

---

Esto quiere decir que mientras no se realice la fijación correspondiente, no se puede determinar cuál será ese salario, por lo tanto no debe aplicarse lo establecido en el artículo 85 de la propia Ley Federal del Trabajo, que determina que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado por esta Ley, pues tal precepto se refiere a las condiciones a las que deben estar sujetos los trabajadores en general y no los trabajadores domésticos, quienes tienen regulada su situación en un capítulo específico, según el cual la retribución para estos trabajadores comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, según lo previene el artículo 334; y disponiéndose en el artículo 336 que para la fijación de los salarios mínimos se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse, lo cual quiere decir que todas estas percepciones, en su caso, deben ser tomadas en cuenta para que en su oportunidad se fijen los salarios mínimos que les correspondan. Esto, por supuesto, no es afortunado para este tipo de trabajadores.

### 4. *Obligaciones de los patrones*

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (artículo 10, LFT).

Como sujeto copartícipe de la relación laboral con el trabajador, la ley le impone al patrón una serie de derechos y obligaciones que son necesarios cumplir para satisfacer las finalidades normativas de tal relación de trabajo.

En términos generales, creo que atendiendo a las características propias del trabajo, de la relación laboral que los una, así como de las finalidades que un trabajo especial como lo es el del servicio doméstico presenta, el patrón debe cumplir con aquellas obligaciones de carácter general que le impone la ley, pero siempre y cuando sean acor-

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

---

des con la naturaleza de la relación del trabajo doméstico, ya que el legislador, en términos del artículo 337 de la LFT, señala que en materia de trabajo doméstico, los patrones tiene obligaciones calificadas como “especiales”; de ahí que el patrón tendrá tanto obligaciones de carácter general como de carácter particular.



**Dos son los tipos de obligaciones especiales que guardan los patrones de este tipo de servicios: unas, las referidas a la naturaleza del servicio; y otras, las que se precisan en caso de enfermedad del trabajador.**

Respecto a las primeras, decíamos que la LFT en su artículo 337 precisa las siguientes:

## NUESTROS DERECHOS

---

### *A. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra*

Debemos recordar que uno de los principios esenciales en materia de relaciones de trabajo, es el relativo a la "dignidad", en el sentido de que tanto el patrón como el trabajador deben ser tratados como personas con dignidad, con inteligencia, con voluntad y con fines propios que deben cumplir por sí mismos, apreciando sobre todo el respeto que como seres humanos nos merecemos.

Así también tenemos que en el ámbito del derecho del trabajo, el principio de igualdad consiste en equiparar a los patrones y trabajadores, y a éstos entre sí, desde el punto de vista de que son iguales de acuerdo con la tabla de postulados básicos aceptada.

Esta serie de principios guardan una característica peculiar, y es la de que el legislador ha pretendido darle cierto valor normativo para determinar sus elementos como necesarios con el fin de que subsista la relación de trabajo.

Esto es así, ya que generalmente la LFT faculta tanto al patrón como al trabajador a que rescindan la relación de trabajo, sin responsabilidad de uno o del otro, cuando se afecten los contenidos mínimos de respeto que debe existir entre ambos.

### *B. Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria, y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud*

Esta obligación especial de aquel patrón que recibe los servicios de un trabajador doméstico, circunscribe una de

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

---

las características propias de la naturaleza de este tipo de trabajo especial.

**Si consideramos que la disposición del trabajador doméstico al patrón se manifiesta en una continuidad y permanencia en tiempo y en persona, lo mínimo que ha pretendido el legislador es que el trato y satisfactores que en materia de habitación y alimentación se le proporcionen, sean de tal naturaleza que hagan posible la convivencia entre los sujetos de la relación.**

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

Como concepto de superación y formación personal, la forma en que el legislador ha previsto manifestar un concepto de enseñanza hacia este tipo de trabajadores, se plasma en el mandato de que el patrón participe directamente en la instrucción general del trabajador.

La Ley no nos habla de los elementos impositivos que se circunscriben en materia de capacitación y adiestramiento, sino que las referencias de superación se dan en el ánimo de los contenidos culturales y educacionales mínimos que todo ser humano busca para su convivencia interhumana ordinaria.

### 5. *Enfermedad del trabajador*

Los trabajadores, con motivo del trabajo que desarrollan o bien con motivo del medio en que lo prestan, no

## NUESTROS DERECHOS

---

obstante que se hayan implantado las medidas de seguridad e higiene, se encuentran expuestos a perder la vida o a afectarse en su integridad corporal o en su salud.

En términos de lo dispuesto por los artículos 473, 474 y 475 de la LFT, se conceptualizan y dividen los riesgos de trabajo en los siguientes:

Riesgos de trabajo son las lesiones orgánicas, las perturbaciones funcionales, los estados patológicos o la muerte a que, con motivo del trabajo o del medio en que lo prestan, se encuentran expuestos los trabajadores. Por conceptualización de la Ley, los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

**Respecto a los accidentes de trabajo, la doctrina ha señalado que la LFT, al definir lo que debe entenderse por accidente de trabajo, confunde las consecuencias del accidente con el accidente mismo.**

Así, la LFT nos señala que accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Por lo que respecta a enfermedad de trabajo, la ley nos dice que es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Se ha precisado que tres elementos integran la definición de enfermedad de trabajo:

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

---

- Es un estado patológico, una alteración del funcionamiento normal del cuerpo humano.
- El estado patológico proviene de una causa continuada (lenta y paulatina) que se distingue de la del accidente de trabajo (súbita y violenta).
- La causa tiene su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.

En razón del tercer elemento de la definición, podemos clasificar las enfermedades de trabajo en aquellas que se originan por el trabajo así como las que se motivan por el medio en que se trabaja.

Pero también es importante aclarar que con base en ese tercer elemento de la definición, es relevante para que una enfermedad sea catalogada como riesgo de trabajo, que deba precisarse que la enfermedad tiene su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios. Cuando estos supuestos no se circunscriben, entonces no estaremos en presencia de una enfermedad de trabajo y consecuentemente de un riesgo de trabajo.

Ahora bien, cuando un trabajador padece de un estado patológico que no deriva por su origen o motivo del trabajo o del medio en que se desarrollan los servicios por parte del trabajador, estaremos entonces en presencia de una "enfermedad que no sea de trabajo".

Para afrontar los riesgos de trabajo (tanto accidentes como enfermedades), los patrones, en ciertos casos y actividades laborales, se encuentran obligados a inscribir a sus trabajadores ante los beneficios y prestaciones que brinda el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); pero en otros casos esta imposición no existe, sino que se deja a las posibilidades del patrón la oportunidad de ase-

## NUESTROS DERECHOS

---

gurar a cierto tipo de trabajadores; así hablamos entonces del régimen obligatorio como del régimen voluntario.

En nuestro país, y en términos de la Ley del Seguro Social, la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Ahora bien, con base en las posibilidades que se dictan por la Ley del Seguro Social en cuanto a los regímenes de seguridad social existentes en nuestro país; la aplicación o inscripción de los trabajadores domésticos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social queda sujeta a una inscripción voluntaria.

Así, el artículo 13 de la Ley del Seguro Social nos señala que:

Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

II. Los trabajadores domésticos;

Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo.

Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

Esta es una peculiaridad muy importante respecto a la aplicación de las normas de la seguridad social a los trabajadores domésticos.

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS



Por otro lado, y tomando en consideración que no existe entonces la obligatoriedad por parte del patrón de sujetar a sus trabajadores domésticos al régimen de seguridad social obligatorio, la LFT por las características del trabajo doméstico sí ha establecido la obligación, de carácter especial, para que en caso de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón aplique una serie de medidas para solventar mínimos de garantías a este tipo de trabajadores.

Dichas obligaciones son:

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



## NUESTROS DERECHOS

---

- Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entretanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial.
- 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.

Si desgraciadamente el trabajador doméstico llegase a fallecer, la LFT señala que en esos casos el patrón deberá sufragar, cubrir o pagar los gastos del sepelio.

### 6. *Obligaciones de los trabajadores domésticos*

Se ha señalado como un principio del derecho, que con la aplicación de un derecho existe una correlativa aplicación de una obligación; decimos entonces que si los trabajadores domésticos guardan algunos derechos, también deberán cumplir con una serie de obligaciones.

Independientemente de las obligaciones que los trabajadores en general deben de cumplir, para el caso de los domésticos la LFT ha impuesto una serie de obligaciones especiales. Son dos las obligaciones especiales de los domésticos:

#### *A. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto*

Al hablar sobre este tema en el punto cuatro de este apartado, señalamos que uno de los fundamentos en materia de relaciones de trabajo, es el relativo a la *dignidad*,

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

---



ya que tanto el patrón como el trabajador deben ser tratados como personas con dignidad, con inteligencia, con voluntad y con fines propios que pueden cumplir por sí mismos, apreciando sobre todo el respeto que como seres humanos nos merecemos.

También señalamos que en el ámbito del derecho del trabajo, el principio de igualdad equipara a los patrones y a los trabajadores, y a éstos entre sí, desde el punto de vista de una igualdad acorde con la tabla de postulados básicos aceptada.

Todos estos principios guardan una característica peculiar, y es la de que el legislador ha querido darle cierto valor normativo para determinar sus elementos como necesarios, con el propósito de que subsista la relación de trabajo.

Esto es así, ya que en términos generales la LFT faculta al patrón y al trabajador a que rescindan la relación de

## NUESTROS DERECHOS

---

trabajo, sin responsabilidad de ninguno, siempre y cuando se afecten los contenidos mínimos de respeto que debe existir entre ambos.

Ahora bien, respecto a una peculiaridad de este principio de dignidad que se manifiesta en el ámbito del trabajo doméstico, por lo que hace al trabajador doméstico y por las circunstancias especiales de la naturaleza del servicio, es que el principio en estudio se amplía a aquellas personas que sin ser el patrón o su familia, sino siendo aquellas que concurren al hogar donde el doméstico presta sus servicios, éste deberá también guardar como cuidado y obligación especial, la consideración y el respeto debidos.

### *B. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa*

En términos generales, el menaje de casa es considerado como el conjunto de mercancías que conforman el mobiliario de casa, así como las herramientas e instrumentos científicos propiedad de inmigrantes y nacionales repatriados o deportados, que utilizaron durante su residencia en el extranjero y se importan en definitiva a territorio nacional, al amparo de una franquicia de impuestos de importación y del cumplimiento de obligaciones inherentes.

Como se desprende de este concepto aportado por la doctrina, el término menaje de casa guarda dos peculiaridades calificadas por la disciplina jurídica tanto en el ámbito del derecho civil como del derecho aduanero.

Para los fines de este trabajo, el término que ha utilizado el legislador en la LFT se refiere al sentido civil y más que nada, coloquial del propio término; esto es, al considerar que el menaje de casa es el conjunto de bienes que conforman el mobiliario de casa.

Sobre estos bienes debe recaer el cuidado de los trabajadores domésticos.

## 7. *Disolución de la relación de trabajo*

El tema de la disolución de la relación de trabajo implica la ruptura del vínculo laboral; es decir, se plantea la extinción de los efectos que se producen como consecuencia de la relación laboral.

Se considera que son tres los actos que pueden producir la disolución de la relación de trabajo: el despido, el retiro y la terminación.

Por el efecto que pueden producir las actividades en sentido positivo o negativo que llevan a cabo los trabajadores, sobre todo cuando se ven implicados en algún incumplimiento grave a sus obligaciones, lo que a su vez puede producir una insostenible continuación en las relaciones de trabajo, el patrón puede sancionar tales actos mediante el despido.



## NUESTROS DERECHOS

---

Nuestra legislación, particularmente la LFT, presenta un catálogo de causales descriptivas de aquellos actos que pueden provocar un despido, sin responsabilidad para el patrón, además de dejar abiertas otro tipo de causas por la figura de la analogía.

Pues bien, atendiendo a esto, tenemos que señalar algunas importantes peculiaridades que se presentan con la regulación en particular de las causas que pueden dar origen a una disolución del vínculo laboral entre los trabajadores domésticos y sus patrones. Hablaremos entonces del principio de la estabilidad en el empleo; de la causa especial de la rescisión de la relación de trabajo; de la terminación de la relación de trabajo por parte del trabajador, así como de la terminación sin responsabilidad del patrón.

### *A. Principio de estabilidad en el empleo*

Muñoz Ramón señala que para captar con mayor facilidad la noción de la estabilidad en el trabajo, se debe precisar que la misma se puede clasificar en dos categorías: la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa.

Habrá estabilidad absoluta cuando la relación de trabajo sólo es factible de ser disuelta porque el trabajador incurra en una causal de despido. En cambio estaremos ante la estabilidad relativa cuando, sin que exista causal de despido, el patrón esté facultado para disolver unilateralmente, en algunos casos de excepción, la relación de trabajo.

Señaló en alguna ocasión Mario de la Cueva, citado por Muñoz Ramón,

que una estabilidad absoluta en el empleo era difícil de lograr, por no decir imposible, porque en algunas hipótesis podrá ser contraria a la naturaleza de las cosas, porque

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

---

podría conducir a la destrucción de derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales; así, a ejemplo:... no es posible obligar a ningún ser humano a convivir en su hogar con un trabajador doméstico.

Consecuentemente, el mismo autor continúa señalando que en respeto a estos derechos humanos, por reforma a la Constitución, se deroga la estabilidad absoluta, que por obra de la jurisprudencia se había convertido en la absoluta inestabilidad, y se instituyó la estabilidad relativa. En la fracción XXII del artículo 123, siguió como regla general el derecho de ser reinstalado cuando así lo demande el trabajador y no exista causa justificada de rescisión, pero se dispuso que el patrón puede ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización en los casos que determine la ley. O en otros términos, la regla general sigue siendo la estabilidad pero no en forma absoluta, puesto que conforme a las reformas constitucionales, la ley determinará como excepción en qué casos, no en todos los casos como había resuelto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el patrón puede unilateralmente dar, sin que exista causa de rescisión, por disuelta la relación de trabajo mediante el pago de una indemnización.

La LFT en su artículo 49 señala:

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones, 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

## NUESTROS DERECHOS

---

en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

**En suma, la estabilidad relativa, que es la consagrada en nuestro ordenamiento laboral, consiste en el derecho de los trabajadores que así lo quieran, de continuar por tiempo indefinido su relación de trabajo, salvo que tengan menos de un año de antigüedad, estén en contacto directo y permanente con el patrón, sean empleados de confianza, domésticos o eventuales o incurran en una causal de rescisión, en que el patrón puede disolverla unilateralmente.**

### *B. Causa especial de la rescisión de la relación de trabajo*

Ya señalamos que nuestra LFT presenta un catálogo de causales descriptivas de aquellos actos que pueden provocar un despido, sin responsabilidad para el patrón, además de dejar abiertas otro tipo de causas por la figura de la analogía.

En el caso del trabajo especial del servicio doméstico, el legislador ha considerado que existe una causa, también especial, de la posible rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, la cual se configura en el incumplimiento de las obligaciones especiales que consigna el capítulo referente a los trabajadores domésticos.

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

---

Como ya lo señalamos, estas obligaciones especiales son dos: la primera consiste en el deber del trabajador de guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto; así como la consistente en poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de casa o de los bienes materiales que se conforman en el hogar.

Para estos fines, el patrón deberá cumplir con el procedimiento precisado en la parte final del artículo 47 de la propia LFT.

### *C. Terminación de la relación de trabajo por parte del trabajador*

Precisamos en el transcurso de este trabajo, que el tema de la disolución de la relación de trabajo implica la ruptura del vínculo laboral; es decir, se plantea la extinción de los efectos que se producen por la relación laboral; y que se considera que son tres los actos que pueden producir la disolución de la relación de trabajo: el despido, el retiro y la terminación.

Se considera que terminación es la disolución de la relación de trabajo originada por cualquier causa distinta al despido o al retiro.

**En el despido como en el retiro, se encuentra un incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador o del patrón; en cambio, en la terminación no existe incumplimiento alguno de los sujetos de la relación laboral.**



## NUESTROS DERECHOS

---

Entre las causas de terminación de la relación laboral consideradas en la LFT, se encuentran, entre otras:

- Mutuo consentimiento (artículo 53, fracción I).
- Separación voluntaria del trabajador (artículo 162, fracción III).
- Eximirse el patrón a reinstalar (artículo 49).
- Muerte del trabajador (artículo 53, fracción II).
- Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo (artículo 53, fracción IV).
- Negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado en los conflictos colectivos de naturaleza económica (artículo 947, fracción I); etcétera.

No queremos dejar de apuntar que la disolución de la relación de trabajo por terminación trae como consecuencia fundamental la extinción de los derechos y obligaciones que se conforman en la relación laboral.

Ya señalamos en el punto A del presente apartado que en nuestro país, y particularmente en su legislación laboral, se reconoce la aplicación del principio de estabilidad en el empleo relativo, y no del pleno, en cuanto a la duración de las relaciones de trabajo.

Se aplica así que el fin de la estabilidad es un derecho en beneficio del trabajador y no una obligación. La fundamentación de esta afirmación se consagra en el artículo 5o. constitucional, así como en lo señalado en el artículo 40 de la LFT, donde se dicta que los trabajadores, “en ningún caso, estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año”.

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

---

**Ahora bien, si el trabajador no ha cumplido el año de servicios y no desea permanecer en el trabajo, no se le puede forzar a seguir trabajando, sino que puede separarse; el incumplimiento de su obligación de prestar sus servicios por un año, con base en el artículo 32 de la LFT, sólo da lugar a su responsabilidad civil, lo que se traduce en el pago de daños y perjuicios.**

Con base en lo anterior, es que el legislador ha precisado que dentro del ánimo de libertad y por la misma peculiaridad del servicio, un trabajador doméstico podrá dar por terminada, en cualquier tiempo, la relación de trabajo; esto es, bajo este tipo de trabajos, un doméstico tampoco está obligado a trabajar menos de un año.

Si el trabajador desea dar por terminada la relación de trabajo, la única limitante que le dicta la ley es el deber de avisarle al patrón con ocho días de anticipación.

### *D. Terminación sin responsabilidad del patrón*

Generalmente cuando encontramos la determinación de que “algo” sucede sin responsabilidad para alguna de las partes que se correlacionan por una relación laboral, nos encontramos frente a las causales de rescisión de la relación de trabajo. Sin embargo, en este punto no sucede así.

**El artículo 343 de la LFT configura un elemento muy importante en materia del trabajo especial de los domésticos, y es el que estriba en**

## NUESTROS DERECHOS

---

**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.**

Si este fuera el caso, el patrón deberá indemnizar al trabajador en términos del artículo 50 de la LFT.

El texto del artículo 50 señala:

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 en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

### 8. *Algunos otros puntos sobre trabajadores domésticos*

Es importante señalar que en caso de conflicto jurisdiccional, en el que algún trabajador doméstico hubiese demandado de su patrón el pago de la indemnización constitucional como el de los salarios vencidos o caídos

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

---

por despido, ¿cuál es el salario que deberá tomarse en cuenta si ya vimos en el punto tres que el doméstico no cuenta con el derecho de cobrar el salario mínimo? ¿Cómo se cuantifica el 50% del componente del salario, si éste se considera por el alimento y la habitación que se le proporciona?

**Sobre este particular, nuestro Poder Judicial de la Federación ya ha dictado que las prestaciones de indemnización constitucional y salarios caídos, tratándose de despidos de trabajadores domésticos, deben cubrirse conforme al salario mínimo de la zona económica correspondiente, sin la deducción del cincuenta por ciento, como consecuencia de la estimación que se hace en el artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo, en razón de que desde la fecha del despido, los trabajadores ya no reciben de sus patrones los alimentos ni la habitación considerados por dicho precepto legal como complemento del salario.**

Asimismo, tratándose de algunas prestaciones como prima de antigüedad, el pago de séptimos días, vacaciones, aguinaldo, también nuestro Poder Judicial de la Federación ha resuelto sobre el particular, que de conformidad con los diversos supuestos que contemplan los artículos 162 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, por no contrariar las disposiciones especiales que contienen en el título VI, capítulo XIII (Trabajadores domésticos, de la indicada Ley), debiendo regularse por lo dispuesto en el artículo 181 contenido en el capítulo I del título mencionado,

## NUESTROS DERECHOS

---

que dispone que “los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen”, es claro que si siempre se ha reconocido que los trabajadores domésticos tienen el derecho al pago de séptimos días, de vacaciones y aguinaldo, por la misma razón tienen derecho al pago de prima de antigüedad, en atención a los servicios que hayan prestado, pues todas estas prestaciones son de carácter general.

### VI. INSTANCIAS DE CONCILIACIÓN O ASESORAMIENTO

Cuando un trabajador doméstico ve afectados cualquiera de sus derechos, existe la posibilidad de que un órgano de autoridad pueda conciliar ante su patrón, o bien, defender y ejercitar acciones ante las autoridades jurisdiccionales y sin cobrar remuneración alguna.



---

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

---

**Esta autoridad es la Procuraduría Local de la Defensa del Trabajo (en cada entidad federativa de nuestro país existe un órgano de éstos).**

En términos del artículo 530 de la LFT, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.
- Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato.
- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Como lo señalamos, con base en el artículo 534 de la misma disposición normativa, los servicios que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajo son gratuitos.

Por lo que respecta a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, sus funciones y competencia de carácter general, son:

- Intervenir en el ámbito de su jurisdicción y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, en las diferencias o conflictos que se susciten entre los trabajadores y patrones, o entre éstos y los sindicatos respectivos y en los casos análogos en que se lesionen intereses de trabajadores, proponiendo a las partes interesadas soluciones amistosas, haciendo constar los resultados en actas autorizadas.

## NUESTROS DERECHOS

---

- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten y sea procedente, en las cuestiones y controversias que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.
- Interponer, con motivo de la representación a que se refiere el párrafo anterior, todos los recursos ordinarios y extraordinarios que se consideren convenientes para la defensa de los trabajadores o sindicatos formados por los mismos.
- Resolver las consultas concretas que sobre asuntos de trabajo formulen los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, y suministrarles toda la información que soliciten respecto a los conflictos en que intervengan y en los que tengan interés jurídico los solicitantes.
- Asesorar en juicio a los menores trabajadores, cuando la Junta Local de Conciliación y Arbitraje le solicite su intervención para tal efecto y, en su caso, designar a los menores de 16 años un representante, en los términos establecidos por el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo.
- Intervenir ante los trabajadores actores en un juicio, para precisarles las consecuencias legales de la falta de promoción en el mismo, cuando para tal fin se lo haga saber la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, así como brindar asesoría legal a dicho trabajador si éste lo requiere, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 772, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo.
- Intervenir a solicitud de la Junta en los casos de muerte de un trabajador, mientras comparecen a juicio sus beneficiarios, para los efectos a que se refiere el artículo 774 de la Ley Federal del Trabajo.

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

---

- Hacer del conocimiento de las autoridades competentes las violaciones a las leyes y disposiciones relativas al trabajo, para los efectos legales correspondientes.
- Procurar ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, la unificación de los criterios que sostengan las distintas juntas especiales que la integran.
- Hacer del conocimiento del presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, del incumplimiento de los deberes y obligaciones de los empleados y funcionarios de la misma.
- Aplicar las vías de apremio que este Reglamento establece, para hacer cumplir sus determinaciones.

Si se diera el caso de que un trabajador doméstico tuviere que demandar a su patrón por alguna de las causas que señala la LFT, ésta acción la deberá ejercitar ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de su entidad federativa.

Resulta importante hacer notar que en materia de conflictos con trabajadores domésticos, los tribunales laborales competentes son: las Juntas Locales de Conciliación o las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que se refiere a éstas últimas, la LFT señala en su artículo 621 que 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.



## BIBLIOGRAFÍA

BUEN LOZANO, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 7a. ed., México, Porrúa, 1987, t. II.

MARTÍN VALVERDE, Antonio *et al.*, *Derecho del trabajo*, 6a. ed., Madrid, Tecnos, 1997.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1983, t. II.

RÍOS ESTAVILLO, Juan José (coord.), *Sistema de Información Jurídico Laboral*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas, disco compacto, 1999.

*Semanario Judicial de la Federación*, 7a. época, vols. 121-132, 6a. parte.

*Derechos de los trabajadores domésticos*, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, se terminó de imprimir el 14 de julio de 2000 en los talleres de Formación Gráfica, S. A. de C. V. En la edición se empleó papel cultural 57 x 87 de 37 kg. para las páginas interiores y cartulina couché de 162 kg. para los forros. Consta de 2000 ejemplares.