

# TRABAJOS ESPECIALES, PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

CÉSAR EMMANUEL GARCÍA ALMEYDA\*

## 1. NOTA PRELIMINAR

Dentro de la Ley Federal del Trabajo se dedica el Capítulo XIII del título sexto “trabajos especiales”, a las denominadas personas trabajadoras del hogar, cobra relevancia en esta ley que se brinde la protección a una prestación de servicios que no genera un beneficio económico al empleador, debido a que dentro de este rubro solo están contempladas las actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar excluyendo a quienes realizan esta actividad de forma esporádica o lo haga en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos.<sup>1</sup>

Cabe destacar que, por la naturaleza de esta actividad, resulta difícil para los trabajadores que la desempeñan, obtener una reparación del daño cuando alguno de sus derechos laborales es violentado, a causa de la notoria desproporcionalidad de poder entre ellos y su empleador.

Es por ello que el 2 de julio de 2019 se publica en el Diario Oficial de la Federación<sup>2</sup> una reforma que busca brindar una protección más amplia a los derechos de las personas trabajadoras del hogar; entre los cambios que destacan se encuentran:

- a) Un aumento significativo en las horas de descanso.

---

\* Licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma del Estado de México.

<sup>1</sup> *vid.* Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1 de abril de 1970. Última Reforma publicada el 2 de julio de 2019.

<sup>2</sup> Secretaría de Gobernación, “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar.”, en *DOF*, 1 de julio de 2019, [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5564651&fecha=02/07/2019](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5564651&fecha=02/07/2019)

- b) Otorgamiento de las prestaciones de ley.
- c) Inclusión en el régimen obligatorio del seguro social.

Así mismo, se han emitido jurisprudencias y tesis aisladas respecto de los trabajadores del hogar que buscan mejorar sus condiciones de trabajo, al respecto se presentan las siguientes:

## **2. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES Y TESIS AISLADAS RESPECTO DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR**

### **2.1. Conformación y pago del salario**

a) Trabajadores domésticos: Los alimentos y la habitación de los que pernoctan en el domicilio del patrón integran el salario para efectos indemnizatorios

El 16 de junio de 2011, la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio Número 189 sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, acuerdo destinado a mejorar sus condiciones de trabajo, particularmente de los que residen en el hogar del empleador, prohibiendo aplicar a la remuneración en efectivo un descuento por concepto de alojamiento y alimentos y garantizando que el valor monetario que se atribuya a los pagos en especie por esos conceptos sea justo y razonable. Así, aun cuando el Estado Mexicano no ha ratificado ese convenio, el artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo regula ese trabajo especial, de acuerdo con el parámetro internacional citado, el cual dispone que la retribución de esa clase de trabajo comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, los que deberán estimarse equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo. En este sentido, el salario de esos trabajadores se conforma con el pago en efectivo y las prestaciones en especie citadas, en el porcentaje indicado; integración del salario que es coincidente con el numeral 84 de la ley aludida, al definir que el salario se compone, entre otros conceptos, de los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, habitación y prestaciones en especie. Por esas razones, para efectos indemnizatorios, el cálculo de las condenas debe efectuarse con base en el salario integrado que como remuneración percibe ese tipo de trabajadores, de modo que el salario en efectivo que acrediten recibir, deberá incrementarse en un 50% por los conceptos de alimentos y habitación; conclusión que encuentra justificación en el proceso legislativo que

dio origen a la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012, particularmente, en la iniciativa con proyecto de decreto recibida en la presidencia de la mesa directiva de la Cámara de Diputados el 11 de septiembre de 2012, de la que se obtiene lo siguiente: “También se hace expresa la obligación de considerar los alimentos y la habitación, aparte del salario en efectivo, para el cálculo del salario integrado, del cual derivará el pago de las prestaciones.”<sup>3</sup>

b) 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.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Tesis: I.14o.T.7 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, libro 59, tomo III, octubre de 2018, p. 2525, Tesis Aislada (Laboral).

<sup>4</sup> Tesis: 2a./J. 3/2011 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, libro IV, tomo 4, enero de 2012, p. 3745, Jurisprudencia(Laboral).

## 2.2. Seguridad social

a) Trabajo del hogar: El artículo 13, fracción II, de la Ley del Seguro Social es inconstitucional al excluir a los trabajadores domésticos de ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio, debido a que viola el derecho humano a la seguridad social en igualdad de condiciones

Conforme al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como al Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, el Estado mexicano está obligado a garantizar el derecho de toda persona a la seguridad social, para lo cual podrá implementar regímenes de seguridad social diferenciados que atiendan las circunstancias y necesidades de los distintos sectores de la población. Ahora bien, de acuerdo con el artículo 13, fracción II, de la Ley del Seguro Social podrán voluntariamente ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio los trabajadores domésticos, los cuales a su vez están regulados en la Ley Federal del Trabajo como parte de los trabajos especiales. Así, del análisis del citado contexto normativo, se concluye que la exclusión de los trabajadores del hogar, respecto al régimen obligatorio de seguridad social no encuentra justificación constitucional alguna, pues no atiende a una diferenciación objetiva y razonable. De esa forma, el hecho de que se trate de un trabajo especial no implica que deba privárseles de una adecuada cobertura de seguridad social, ya que mediante el régimen voluntario su afiliación queda sujeta a la voluntad de la parte empleadora lo que no garantiza el derecho a la igualdad en el disfrute de una protección suficiente contra los riesgos e imprevisiones sociales, generando como consecuencia un trato discriminatorio en su contra. Si se toma en cuenta que la extensión de la seguridad social al trabajador del hogar es una meta digna y un componente necesario en las estrategias destinadas a la lucha contra la pobreza y la exclusión social, las cuales se ven obstaculizadas o limitadas por el establecimiento de un régimen voluntario.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Tesis: 2a. XXX/2019 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, libro 66, tomo II, mayo de 2019, p. 1544, Tesis aislada (Constitucional).

### 2.3. Ofrecimiento de trabajo

a) Trabajadores domésticos. Elementos que deben tomarse en cuenta para considerar de buena fe el ofrecimiento de trabajo.

La relación laboral de los trabajadores domésticos se rige por lo dispuesto en el Capítulo XIII, del título sexto de la Ley Federal del Trabajo, cuyo artículo 331 define a ese tipo de empleados como los que se dedican a realizar servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. En esa virtud, cuando uno de estos trabajadores se dice despedido y el patrón lo niega ofreciéndole el empleo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, la oferta se calificará atendiendo a la categoría, horario y salario con el que el empleador pretende que se reanude la relación laboral, para lo cual se deben tomar en cuenta las reglas especiales que al efecto fija el mencionado Capítulo XIII, así como a las normas generales de la ley de la materia, en cuanto no contraríen a aquéllas, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 181 de la ley laboral.

En esas condiciones, si las labores desarrolladas por un trabajador tienen que ver exclusivamente con el aseo de una casa habitación o con la atención a una persona o familia dentro de ese ámbito, y su desempeño no genera ingresos económicos para el patrón, deberá tenerse como categoría la de empleado doméstico; en cuanto al horario, debe tenerse presente que la naturaleza propia de las labores a desempeñar y la circunstancia de que la prestación de servicios se realiza en una casa habitación, el artículo 333 de esa ley dispone que los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche, es decir, la jornada de trabajo y la distribución del horario no se rigen por el factor tiempo como si se tratara de empleados de una empresa productora o distribuidora de bienes o servicios, pues no se realiza un trabajo material que genere ganancias, sino que el prestado por el doméstico guarda íntima relación con la convivencia cotidiana de una familia.

Por lo que respecta al salario, el numeral 334 de la ley establece que salvo lo expresamente pactado entre las partes, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, conceptos que se considerarán equivalentes al cincuenta por ciento del salario que se pague en efectivo, y el artículo 335 de esa ley dispone

que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos que se deberán pagar a estos trabajadores; pero como dentro de la tabla de salarios mínimos expedida por la referida comisión no se incluye el salario profesional para los trabajadores domésticos, deberá estarse al mínimo general que corresponda al área geográfica dentro de la que se efectúe la prestación de servicios. Por tanto, para que el ofrecimiento del empleo pueda estimarse de buena fe, deberá hacerse con la misma categoría conforme a las labores propias de ésta; con el señalamiento de que el trabajador disfrutará de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche, y con el salario pactado, que de ninguna manera podrá ser inferior al mínimo general.<sup>6</sup>

b) Ofrecimiento de trabajo. Para ser considerado de buena fe, tratándose de trabajadores que aduzcan desempeñar una profesión, oficio o trabajo especial, las juntas de conciliación y arbitraje están obligadas a analizar, oficiosamente, si éste se encuentra contemplado en el catálogo de profesiones, oficios y trabajos especiales elaborado por la comisión nacional de salarios mínimos y si aquél se hace con el salario correspondiente.

Tratándose del ofrecimiento de trabajo, para que éste pueda estimarse como de buena fe, las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas oficiosamente a analizar en aquellos casos en que el actor aduzca desempeñar una profesión, oficio o trabajo especial, que éste se encuentre contemplado en el catálogo de profesiones, oficios y trabajos especiales elaborado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, y establecido lo anterior, determinar si la parte patronal al hacer el ofrecimiento lo hace con el salario contemplado en dicho catálogo, en términos de la fracción VI, párrafos primero y tercero, del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el numeral 93 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>7</sup>

c) Despido del trabajador. Cálculo del monto del salario para calificar el ofrecimiento del trabajo (trabajos especiales).

---

<sup>6</sup> Tesis: I.13o.T.123 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo XXII, julio de 2005, p. 1561, Tesis Aislada (Laboral).

<sup>7</sup> Tesis: IV.3o.T.153 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo XIX, enero de 2004, p. 1576, Tesis Aislada (Laboral).

Conforme a la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo en los mismos términos y condiciones en que desempeñaba su trabajo, pero controvirtiendo el salario, le corresponde probar su monto y, en el supuesto de no demostrarlo, el ofrecimiento del trabajo es de mala fe. No obstante, tratándose de trabajos especiales, como es el del autotransporte de carga, y si el trabajador no devenga una cantidad fija como salario diario, sino que éste es variable, para estimar de buena fe el ofrecimiento del trabajo no es exigible al patrón que demuestre el monto del salario que el trabajador devengó en el último periodo de treinta días laborados, en términos del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, bastando para ello la demostración de la forma en que pagaba el salario al trabajador, ya sea mediante el tabulador salarial o con los documentos relativos al contrato colectivo de trabajo, en los que se especifica que el salario está en relación con los kilómetros recorridos, con carga o sin ella, por boletos vendidos o número de viajes.<sup>8</sup>

#### 2.4. Terminación de la relación laboral

a) Terminación de la relación de trabajo por muerte del patrón. Para que la junta determine o no su procedencia debe considerar la naturaleza y clase de las labores desarrolladas por el trabajador

Los artículos 53, fracción V y 434, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo establecen como causas de terminación de la relación de trabajo, entre otras, la muerte del patrón. Ahora bien, para que la Junta determine si procede o no la terminación del vínculo laboral por dicha causa, debe considerar la naturaleza y clase de las labores desarrolladas por el trabajador, y cuando en el juicio se demuestre que aquél prestaba sus servicios de manera personal al patrono, como en el caso del servicio doméstico, la defunción del empleador trae como consecuencia legal el fin de la relación de trabajo de conformidad con los dispositivos legales citados.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Tesis: IX.1o.18 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo XIII, marzo de 2001, p. 1744, Tesis Aislada (Laboral).

<sup>9</sup> Tesis: XIX.1o.P.T.5 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo XXIV, noviembre de 2006, p. 1094, Tesis Aislada (Laboral).

