

## **La evolución y su impacto en la economía de las trabajadoras domésticas en México**

Autores: Dra. Sandra García Guerrero

Dra. Rosa María Muñoz Briones

Oralia Salcedo Triana

Sergio Solís Avitia

### **Resumen**

Este artículo analiza el concepto y los diferentes tipos de trabajo según la legislación mexicana; cómo se da la inclusión de la mujer en el sector laboral a lo largo de la historia.

Se determina que el trabajo doméstico es predominantemente realizado por mujeres, sin embargo, existe una brecha salarial donde los pocos hombres que realizan este oficio reciben salarios más altos. Se realiza un estudio comparativo entre las leyes de México, España y Chile para determinar cuáles son las condiciones laborales que existen en estos países y qué puede adoptar México para mejorarla.

**Palabras clave:** Trabajo, trabajadoras domésticas, economía, derecho comparado, propuesta legislativa.

### **Abstract**

This article analyzes the concept and the different types of work according to Mexican legislation; how the inclusion of women in the labor sector occurs throughout history.

It is determined that the domestic work is predominantly performed by women, however there is a wage gap where the few men who perform this type of work receive higher salaries; A comparative study is carried out between the laws of Mexico, Spain and Chile to determine what are the working conditions that exist in these countries and what Mexico can adopt to improve it.

## Introducción

El trabajo en México siempre ha sido un punto muy controversial por las diferencias que existen entre los hombres y las mujeres; ya sea por los salarios que obtiene cada uno, los diversos puestos principales en empresas e incluso para llegar a ocupar algún cargo público.

El objeto de la presente investigación radica en que ¿las mujeres que son amas de casa están plenamente contempladas y reguladas en la normativa jurídica mexicana? ¿Los avances en materia de derecho laboral para las amas de casa en México está al mismo nivel que en otros países?

México no es un país que se encuentre a la vanguardia en materia laboral; por lo que siempre se busca el apoyo o inclusión en diversos ordenamientos a nivel internacional; o también se basa en analizar lo generado por diversos países para la creación o la regulación de algún supuesto jurídico con base a la necesidad social que este en vigor en ese momento en México.

Primero que nada hay que analizar lo que es trabajo, según la Real Academia Española se define como **“el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”** (Diccionario de la Real Academia Española, 2023); la definición legal que impera sobre trabajo está establecida en la ley federal del trabajo en su artículo 8 en su segundo párrafo que lo define como **“... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de**

**preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”** (Ley Federal del Trabajo, 1970)

Estas definiciones de trabajo hacen referencia a que toda persona sin importar si es hombre o mujer puede trabajar de la misma manera, prueba de ello se encuentra en el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra dice: **“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.”** (CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 1917)

## **1. Tipos de trabajo que existen**

Ahora bien, después de ver grosso modo cómo funciona y algunas concepciones de lo que es el trabajo; es necesario conocer los tipos de trabajo y como se pueden categorizar.

### **1.1. Trabajo subordinado y dependiente** (Machicado, 2023)

Aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador asalariado a un empleador, en su fábrica, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad de este o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que por contrato se ha comprometido a ejecutar, y privado de su libertad que sólo lo recobra cuando concluye la jornada de trabajo.

El trabajo subordinado, cuya contraprestación capital se halla en el salario, incluye el trabajo objeto del contrato de igual nombre. El trabajo autónomo es la figura laboral opuesta.

El vínculo de dependencia es sólo funcional, es decir, la ejecución de trabajo no puede ir más allá de lo pactado. No puede ordenarle afiliarse o no a un partido político o sindicato.

El Empleador da únicamente instrucciones directivas:

1. En función del trabajo,
2. En función de la naturaleza de su labor y
3. En tareas derivadas del contrato de trabajo.

### **1.2. Trabajo asalariado** (Machicado, 2023)

Es aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo a un empleador, en su fábrica, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad de este o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que por contrato se ha comprometido a ejecutar, y por el cual recibirá como contraprestación, un emolumento económico llamado salario.

Sus **características** son:

1. Siempre se ejecuta bajo contrato verbal o escrito.
2. Dependiente y subordinado al mando del empleador.
3. Obligatoriedad de recibir un salario.
4. Trabajo realizado sólo en la jornada laboral u horas extras pagadas.

### **1.3. Trabajo independiente y/o autónomo.** (Machicado, 2023)

Consiste en el trabajo realizado por cuenta propia, con instrumentos propios, directamente para el público y sin relación de dependencia ni horario de trabajo.

Por ejemplo, gerentes, administradores, cooperativistas, gastronómicos. No están protegidos por el Derecho del Trabajo.

Sus **características** son:

1. El trabajo es realizado por cuenta propia, no hay dependencia.
2. Los instrumentos de trabajo son del trabajador.
3. El bien producido es directamente para el público.
4. No existe horario de trabajo.

### **1.4. Trabajo temporal y eventual** (Machicado, 2023)

- **Trabajo temporal.** *El que sólo se realiza en ciertas ocasiones, sea en las industrias de trabajo continuo o en las industrias de temporada que generalmente tiene origen en un contrato colectivo de trabajo (Barassi). Por ejemplo, la zafra de caña de azúcar.*
- **Trabajo eventual. O provisional.** *Trabajo físico o intelectual con contrato de trabajo a plazo determinado que se realiza sin estar necesariamente en las planillas de pago de salarios de la empresa.*

Algunos autores señalan que el trabajo temporal es distinto del *trabajo eventual*, pues, mientras para aquéllos es obligación patronal utilizar cada temporada los mismos trabajadores que prestaron sus servicios en la anterior, para éstos tal obligación no existe.

La doctrina y la jurisprudencia no coinciden respecto a ciertos problemas fundamentales; por ejemplo, el relativo a si en el lapso que va de una temporada a la siguiente se rompe o suspende la relación de trabajo, o si únicamente se produce un período de inactividad, similar a los que transcurren entre una y otra jornada de labor en los contratos de trabajo comunes.

## 2. Clasificación de la jornada. (Nájera Martínez, 2009)

Después de ver una pequeña lista de cómo se clasifican los trabajos, es necesario conocer la duración de la jornada de estos; por lo que se mencionaran algunos tipos de jornada.

- **JORNADA DIURNA.** - Se comprende entre las seis y las veinte horas, con una duración máxima de ocho horas.
- **JORNADA NOCTURNA.** - Se comprende de las veinte a las seis horas, tiene como duración máxima siete horas.
- **JORNADA MIXTA.** - La que comprende periodos de la diurna y de la nocturna. Pero si comprende tres horas y media o más de la nocturna,

entonces se considerará como jornada nocturna; su duración máxima es de siete horas y media.

- JORNADA REDUCIDA. - Se refiere a los trabajos de los menores de 16 años, a los que se les establece como jornada máxima la de seis horas.
- JORNADA ESPECIAL. - La modalidad a la jornada de trabajo que entre el trabajador y patrón convengan, sobre la base del máximo legal, con el objeto de que el trabajador pueda descansar los sábados u otras modalidades equivalentes.
- JORNADA INDETERMINADA. - La aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficiente para tomar sus alimentos y descansar durante la noche.

### **3. Inclusión de la mujer en el mundo laboral (Fernandez, 2020)**

A lo largo de la historia, a las mujeres siempre se les ha dado un rol tradicional en el hogar: hacer las tareas de la casa, cocinar y limpiar, cuidar de los niños, tener lista la cena para cuando el marido llega de trabajar. Pero a finales del siglo XVIII, con la llegada de la Revolución Industrial, las mujeres empezaron a incorporarse en el mundo laboral.

Sin embargo, no tenían las mismas condiciones de trabajo: ya que cobraban menos que los hombres y no tenían los mismos derechos laborales; este fue uno de los motivos que originaron el Día de la Mujer.

A principios del siglo XIX, la Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas reclamaba el derecho a voto para las mujeres, mientras las trabajadoras de las fábricas de Estados Unidos se declaraban en huelga para conseguir mejoras laborales.

#### **3.1. El techo de cristal en el trabajo (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2019)**

Este es un término que se empezó a utilizar en el movimiento feminista para explicar la situación de desigualdad de las mujeres en diferentes ámbitos; existen diversas formas de describir el techo de cristal:

1. El techo de cristal se refiere al conjunto de normas no escritas al interior de las organizaciones que dificulta a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección. Su carácter de invisibilidad es resultado de la ausencia de leyes y códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación. Desde un principio se utilizó para hacer referencia a las barreras que la mujer tiene para avanzar en la escala laboral, que no son fácilmente detectables, pero suelen ser la causa de su estancamiento.
2. El techo de cristal es una metáfora que designa un tope para la realización de la mujer en la vida pública, generado por los estereotipos y las construcciones culturales de las sociedades a través del tiempo. Este límite detiene la ascensión piramidal de las mujeres hacia puestos de alta jerarquía e impide su realización personal en la esfera del reconocimiento público.

#### **4. Trabajadoras domésticas en España**

Desde 1988, el 30 de marzo se conmemora el Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar para dar visibilidad, ante las empresas, los poderes públicos y la sociedad en su conjunto, a un importante sector del mercado laboral, altamente feminizado, que desarrolla una actividad básica para el resto de sectores productivos, pero al que no se le reconocen los mismos derechos laborales y de protección social que a la mayoría de las personas trabajadoras.

Para la autora Beatriz Gimeno Reinoso “Hablar del empleo doméstico es hablar fundamentalmente de empleo femenino precario, infravalorado y carente de la misma protección sociolaboral que otros trabajos por cuenta ajena. A pesar de que, sin él, el resto de la actividad del mercado laboral se desarrollaría con mucha menos facilidad y efectividad. Estas trabajadoras cuidan de nuestros hogares, de nuestros menores y de nuestros mayores.” (Gimeno Reinoso, 2020)

Al menos esta idea que establece Beatriz si es mayoritariamente correcta, aunque es cierto que este tipo de trabajo se ha ido diversificando e incluso han entrado los hombres a hacer el trabajo doméstico.

Algunos datos que se pueden ver sobre el trabajo doméstico en España son: “En España, al menos, unas 600.000 personas pertenecen a este sector, el 86,4 % de ellas son mujeres, y prácticamente una tercera parte no están dadas de alta en la seguridad social. De las que, si lo están, algo más del 50 % son extranjeras. Probablemente, de las que no cotizan, el porcentaje de extranjeras sea aún mayor, y vivan en condiciones más vulnerables si están en situación irregular; muchas, además, han tenido que dejar a sus propios hijos e hijas en sus países de origen al cuidado de terceras personas, generalmente otras mujeres de la familia.” (Gimeno Reinoso, 2020)

#### **4.1. Concepto de trabajo doméstico en España (Gimeno Reinoso, 2020)**

Es importante aclarar que ya existe una definición de lo que es el trabajo doméstico por la Organización Internacional del Trabajo que es “trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares”; pero en España debido a su legislación se define como “relación laboral especial del servicio del hogar familiar 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” y establece que el objeto de dicha relación laboral especial son:

- los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, que puede revestir las diversas modalidades de las tareas domésticas:
  - la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o algunas de sus partes,
  - el cuidado o atención de miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar y
  - otros que se desarrollen como parte del conjunto de tareas domésticas, tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

#### **5.- Trabajo doméstico en México**



Si bien es cierto el trabajo doméstico en México ha sido predominantemente realizado por las mujeres, en los últimos años se han hecho esfuerzos para que este tipo de trabajo se vaya regularizando e incluso se les pueda prestar servicios sociales.

Ahora bien, en México el trabajo doméstico consiste en: “actividades que se realizan dentro de los hogares y son necesarias para el bienestar de los integrantes. Este tipo de trabajo puede ser no remunerado y/o remunerado; el primero de ellos se refiere al realizado para el mismo hogar del que forman parte los individuos sin que exista un pago, en tanto que el remunerado se realiza en el marco de una relación laboral, mediante un pago determinado, ya sea para el mismo hogar de residencia o para otro. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2021, estima que 84 millones de personas de 15 y más años realizan trabajo doméstico no remunerado para su hogar, en tanto que 2.2 millones de personas en el mismo rango de edad, están ocupadas en actividades de trabajo doméstico de forma remunerada.” (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2021)

### **5.1.- El trabajo doméstico Remunerado en México**

Dentro del trabajo doméstico remunerado se incluyen las siguientes ocupaciones:

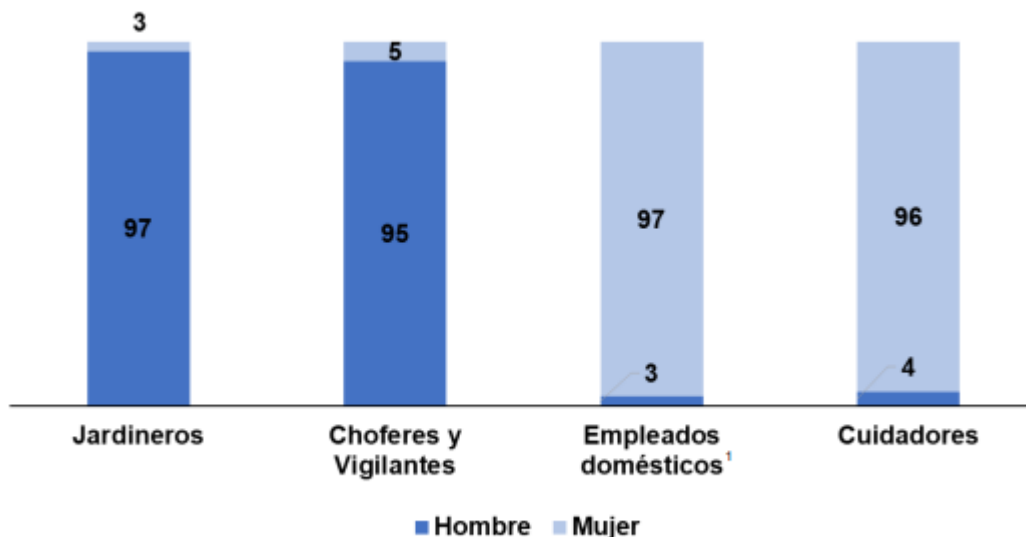
- empleados y cocineros domésticos; cuidadores de niños, personas ancianas o enfermas en casas particulares;
- jardineros, lavaderos y planchadores domésticos;
- choferes, vigilantes y
- porteros en casas particulares.

En México se estiman 2.2 millones de personas de 15 y más años ocupadas en el trabajo doméstico remunerado. Esta cantidad representa 4% de los 53 millones de personas ocupadas en el país. El trabajo doméstico remunerado es una ocupación predominantemente femenina: 1.9 millones de mujeres de 15 y más años ocupan 88% de los puestos de trabajo en esta ocupación, mientras que los hombres cubren el restante 12% de las plazas laborales en esta ocupación. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2021)

## 5.2. Estadísticas sobre el empleo domestico en México

Gracias al Trabajo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía y a La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2021 se pueden obtener bastantes datos sobre el avance y el estatus actual de los trabajadores domésticos en México. Por lo que solo vamos a retomar algunos datos relevantes para hacer énfasis en la situación actual.

Grafica 1. Distribución porcentual de la población de 15 años y más ocupada en trabajo doméstico remunerado por tipo de ocupación según sexo 2021

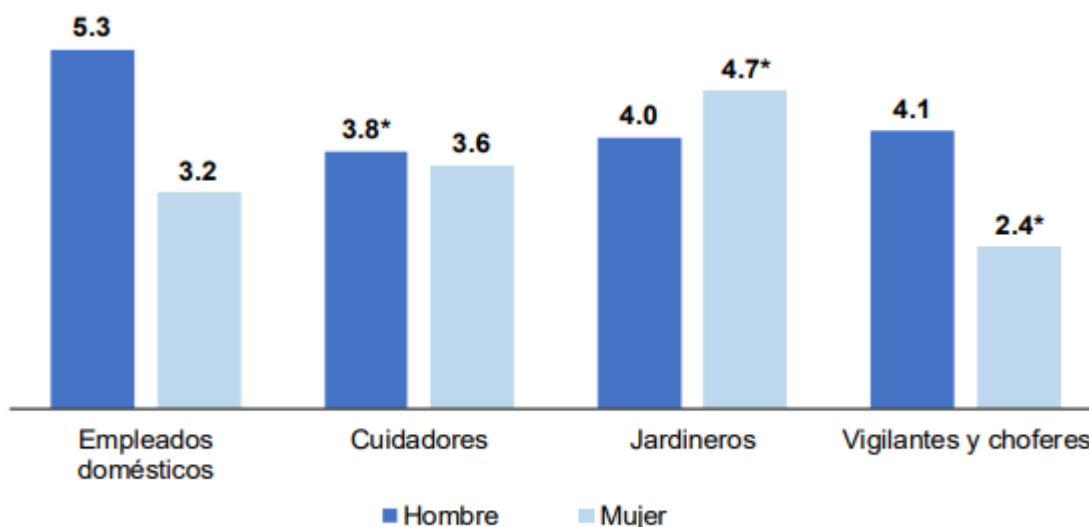


Incluye lavanderas(as) y planchadores(as) y cocineras(os) domésticos.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2021. ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO. [En línea] Available at: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/Eap\\_TrabDom21.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/Eap_TrabDom21.pdf) [Último acceso: 7 junio 2023].

Como ya se mencionaba en el apartado anterior el empleo domestico o remunerado en México incluye estas subramas dentro de las cuales se puede observar que si bien es cierto los hombres están empezando a ser empleados domésticos; este trabajo sigue siendo predominantemente dominado por las mujeres; lo cual también se ve reflejado en España.

Grafica 2. Ingreso mensual promedio de la población de 15 años y más ocupada en trabajo doméstico por tipo de ocupación según sexo.2021



<sup>1</sup> Incluye lavanderas(as) y planchadores(as) y cocineras(os) domésticos.

\* Con coeficiente de variación superior al 30 por ciento.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2021. ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO. [En línea] Available at: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/Eap\\_TrabDom21.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/Eap_TrabDom21.pdf) [Último acceso: 7 junio 2023].

Este es de los puntos más controversiales, porque como ya se había demostrado en la gráfica anterior, el empleo domestico es un campo ampliamente dominado por las mujeres; pero en cuestión de ingresos sus sueldos son inferiores a los de los hombres.

## 6. Análisis de diversas legislaciones en materia de trabajo domestico

### 6.1. Discusión

Por la necesidad y naturaleza de este trabajo de investigación el cual tiene un enfoque documental con el apoyo de una investigación de tipo analógico-comparativo basándose en el derecho comparado con dos naciones diferentes; la necesidad de abrir un espacio donde se de pauta para una discusión, no es viable como tal; ya que a continuación y por medio del análisis y creación del siguiente

cuadro se puede constatar el estado actual de la regulación en materia laboral de las amas de casa en México con respecto a otros países.

Es necesario hacer un análisis lógico-comparativo en cuestión de la evolución de la figura del trabajo doméstico en México en comparación con Chile y España;. analizando la Ley Federal del Trabajo de México, el Código del Trabajo de Chile y el Código Laboral y de Seguridad Social de España.

Cuadro 1. Análisis sobre los y las trabajadores domésticos en México, Chile y España

Conceptos que contempla la ley	MÉXICO	CHILE	ESPAÑA
Definición o concepto	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.	Art. 146. Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen 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.	ART. 1.- El objeto de esta relación laboral especial 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.
Personas que no son trabajadores domésticos	Artículo 332.- No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a	Con todo, son trabajadores sujetos a las normas especiales de este capítulo, las personas que	1. No están incluidas en el ámbito de esta relación laboral especial: a) Las relaciones concertadas por personas

	<p>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.</p>	<p>realizan labores iguales o similares a las señaladas en el inciso anterior en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar</p>	<p>jurídicas, de carácter civil o mercantil, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, que se regirán por la normativa laboral común. b) Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal, de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. c) Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. d) Las relaciones de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia</p>
--	---	--	--

			o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. e) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado en los términos del artículo 1.3, e) del Estatuto de los Trabajadores. f) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
Trabajadores domésticos que habitan en el hogar	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	ARTICULO 149 ULTIMO PARRAFO. Cuando vivan en la casa del empleador no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo	NO TIENE UN ARTICULO ESTABLECIDO SOBRE LOS TRABAJADORES QUE HABITEN EN EL HOGAR. SALVO QUE HAGAN UN CONTRATO

	consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.	tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador.	
Retribución del trabajo domestico	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.	Art. 151. La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes y en moneda de curso legal, sin que pueda comprender los alimentos y la habitación, los cuales siempre serán de cargo del empleador	ARTICULO 8 2. Las percepciones salariales se abonarán por el empleador en dinero, bien en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo acuerdo con el trabajador. No obstante, en los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá



			<p>descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, siempre y cuando quede garantizado el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo mensual y sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del salario total.</p>
<p>Pago de salario mínimo a trabajadores del hogar</p>	<p>Artículo 335.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.</p>	<p>Art. 151. La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes y en moneda de curso legal, sin que pueda comprender los alimentos y la habitación, los cuales siempre serán de cargo del empleador</p>	<p>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</p>
<p>Días de descanso de las trabajadoras del hogar</p>	<p>Artículo 336. Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y</p>	<p>Art. 149. La jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador estará sujeta a las siguientes reglas: a) No podrá</p>	<p>ARTICULO 9.- 4. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso entre jornadas del empleado de hogar</p>

	<p>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.</p>	<p>exceder de cuarenta y cinco horas semanales, sin perjuicio de lo establecido en la letra d). b) Se podrá distribuir hasta en un máximo de seis días. c) Le será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 34. d) Las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de quince horas semanales adicionales de trabajo, no acumulables a otras semanas, las que serán pagadas con un recargo no inferior al señalado en el inciso tercero del artículo 32. En caso de que el acuerdo no conste por escrito, se imputarán al máximo de quince horas semanales indicadas en esta letra, las horas trabajadas en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador. e) El período que medie entre el inicio y el término de las labores en</p>	<p>interno podrá reducirse a diez horas, compensando el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas. 5. Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.</p>
--	--	---	--

		ningún caso podrá exceder de doce horas continuas, considerando tanto la jornada como el descanso dentro de ella.	
Obligaciones especiales del patrón	I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato 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.	Esta parte no se contempla como tal porque los trabajadores ya tienen un contrato plenamente establecido con sus funciones bien delimitadas	ARTICULO 7.- 2. El empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.
Obligaciones especiales del patrón por enfermedad que no sea parte del trabajo	Artículo 338.- Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de	En los casos de enfermedad del trabajador, el empleador deberá dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social	ARTIULO 10.- 3. En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo doméstico por incapacidad temporal del empleado de hogar, debida a

	<p>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 asistencial.</p>	<p>respectivo y estará, además, obligado a conservarle el cargo, sin derecho a remuneración, por ocho días, si tuviera menos de seis meses de servicios; durante quince días, si hubiera servido más de un semestre y menos de un año, y por un período de hasta treinta días, si hubiera trabajado más de doce meses. Toda enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes o de las personas que habiten la casa, da derecho a la otra parte para poner término al contrato</p>	<p>enfermedad o accidente, si aquel fuera interno, tendrá derecho a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de treinta días, salvo que, por prescripción facultativa, se recomiende su hospitalización.</p>
Muerte del trabajador	<p>Artículo 339.- En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio</p>	<p>No existe articulo específico sobre este rubro</p>	<p>No existe articulo específico sobre este rubro</p>
Obligaciones de los trabajadores	<p>Artículo 340.- Los trabajadores domésticos tienen las</p>	<p>No existe articulo específico sobre este rubro</p>	<p>No existe articulo específico sobre este rubro</p>

	obligaciones especiales siguientes: I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; y II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.		
Rescisión de las relaciones del trabajo por incumplimiento	Artículo 341.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.	No existe artículo específico sobre este rubro	No existe artículo específico sobre este rubro
Termino de la relación de trabajo por parte del trabajador	Artículo 342.- El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.	No existe artículo específico sobre este rubro	No existe artículo específico sobre este rubro
Terminación de la relación de trabajo por parte del patrón sin	Artículo 343.- El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad,	Art. 147. Las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba y durante	ARTICULO 6.- 2. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba en los términos del artículo 14 del

responsabilidad para el mismo	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.	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.	Estatuto de los Trabajadores. Durante dicho periodo, que no podrá exceder de dos meses, salvo lo previsto en convenio colectivo, el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, si bien podrá producirse la resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes, con el periodo de preaviso ajustado a lo que se pacte, sin exceder, en ningún caso, de siete días naturales.
-------------------------------	--	---	---

FUENTE: Elaboración propia con base en las legislaciones de Ley Federal del Trabajo de México, el Código del Trabajo de Chile y el Código Laboral y de Seguridad Social en materia de trabajadores domésticos vigentes el día 22 de marzo de 2023

Para el caso de México. Según la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos a partir del 1 de enero del año 2023 el salario mínimo para un trabajador o trabajadora del hogar debe ser:

- Zona libre de la frontera norte. \$312.41
- Para el resto del país. \$225.50 (Comision Nacional de Salarios Minimos, 2023)

En el caso de Chile, el trabajador del hogar se consideran aspectos que no se contemplan en su código del trabajo y que sí se encuentran regulados en la Legislación de México (ver cuadro 1); sin embargo, también existen aspectos que son contemplados en su legislación y que no se reconocen en nuestra legislación como:

- El uso de uniformes en lugares público
- La muerte del patrón o jefe de familia no afecta la relación del trabajador domestico ya que subsiste el contrato con los parientes que vivan en ese mismo lugar
- La división de la jornada laboral como trabajador de hogar viviendo en el domicilio y sin vivir en el domicilio
- La creación y registro del contrato de trabajo (Direccion del Trabajo, 2023)

Es necesario hacer una precisión dentro del caso de España, ya que si bien es cierto se contempla en diversos ordenamientos alguna definición o incluso una mención de lo que es una empleada doméstica; el documento o norma jurídica que se tomó como base para la creación del cuadro en comento es el Real Decreto 1620; las diferencias que existen entre nuestra normativa y la de España que no se contemplaron dentro del cuadro anterior son:

- Objeto y ámbito de aplicación de esta ley

- Si bien es cierto en nuestra legislación se reconoce de manera muy general al trabajador doméstico, sin embargo en España su legislación es más completa al respecto.
- Los medios de contratación y el establecimiento de un contrato claro con sus funciones, horarios, etc. (como en Chile) pero en España no se tiene la obligación de registrar el contrato laboral ante las instancias gubernamentales.
- Las retribuciones que puede obtener el trabajador son más claras.
- Se incluye el pago de vacaciones y prestaciones para los trabajadores
- Como conservar el contrato
- Como extinguir el contrato
- Jurisdicción competente en esta materia (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011)



## CONCLUSIONES

Si bien es cierto se ha demostrado que el trabajo doméstico es un trabajo sumamente importante y digno para cualquier mujer u hombre que lo realice; es indiscutible que ninguna legislación puede contemplar o legislar a plenitud este trabajo. Por lo que para la legislación mexicana es necesario que se realicen algunas reformas.

Lo más evidente es que en México este trabajo está predominantemente dominado por el sector de las mujeres tal como lo revelan los datos del INEGI; **pero esto no significa que la brecha salarial entre hombres y mujeres no exista**, ya que existe un determinado salario mínimo para este tipo de trabajo, pero según las encuestas consultadas (ENOE) es mejor pagado el trabajo doméstico para los hombres. Queda claro que esto se puede deber a un factor externo, cultural, económico, etc. Pero por su complejidad sería necesaria una investigación enfocada en encontrar esa respuesta.

Es necesario entender que este tipo de trabajo doméstico es como cualquier otro; que por ende debe tener un contrato donde se estipulen de forma clara el salario, los días de descanso, las obligaciones de los trabajadores, etc. Esto se puede ver en la legislación chilena, ya que ahí sí se considera una obligación otorgar y registrar el contrato de un trabajador doméstico.

Por su puesto que México ha tenido grandes avances en lo relativo al trabajo doméstico, ya que con el solo hecho de reconocer y legislar sobre este tema es un avance en sí; sin embargo, queda un gran trayecto que recorrer para que este trabajo brinde seguridad a las personas que lo realizan, así como condiciones claras para los empleadores.

Por otro lado, en materia legislativa el presente trabajo pretende aportar elementos para que en México se generen normas jurídicas que brinden condiciones de

seguridad para trabajadores y empleadores; y estar al mismo nivel de otros países (Chile y España).

## Referencias

Comision Nacional de Salarios Minimios, 2023. *SALARIOS MÍNIMOS 2023*. [En línea]

Available at:

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/781941/Tabla\\_de\\_Salarios\\_Minimos\\_2023.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/781941/Tabla_de_Salarios_Minimos_2023.pdf)

[Último acceso: 7 Junio 2023].

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2019. *¿Qué es el techo de cristal y qué pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género?*. [En línea]

Available at: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es>

[Último acceso: 7 Junio 2023].

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 1917. [En línea]

Available at: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

[Último acceso: 24 Marzo 2023].

Diccionario de la Real Academia Española, 2023. *Definición de trabajo*. [En línea]

Available at: <https://dle.rae.es/trabajo>

[Último acceso: 7 Junio 2023].

Direccion del Trabajo, 2023. *Código del trabajo*. [En línea]

Available at: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html>

[Último acceso: 22 Marzo 2023].

Fernandez, A., 2020. *Mujeres en el mundo laboral*. [En línea]

Available at: <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundo-laboral.html>

[Último acceso: 7 Junio 2023].

Gimeno Reinoso, B., 2020. EMPLEO DOMÉSTICO: UN TRABAJO INGENTE Y NECESARIO FUERA DEL RADAR SOCIAL Y ECONÓMICO. *Igualdad de la Empresa*, Issue 59, pp. 4-6.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2021. *ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO*. [En línea]

Available at:

[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/Eap\\_TrabDom21.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/Eap_TrabDom21.pdf)

[Último acceso: 7 Junio 2023].

Ley Federal del Trabajo, 1970. *Camara de Diputados*. [En línea]

Available at: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

[Último acceso: 22 Marzo 2023].

Machicado, J., 2023. *Clases de trabajo*. [En línea]

Available at: <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/07/trabajo-clases.html>

[Último acceso: / Junio 2023].

Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011. *Relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*. [En línea]

Available at: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-17975-consolidado.pdf>

[Último acceso: 27 Marzo 2023].

Nájera Martínez, A., 2009. *Derecho laboral*. [En línea]

Available at: <http://www.tesoem.edu.mx/alumnos/cuadernillos/2009.022.pdf>

[Último acceso: 7 Junio 2023].

