



**“DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS  
DOMESTICAS; ESTUDIO DE CASO EN TOLUCA, MEXICO”.**

INSTITUTO DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS

SEPTIEMBRE 2019



**DR ©. 2019 Instituto de Estudios Legislativos, Estado de México, Derechos Humanos Laborales de las Trabajadoras Domésticas; Estudio de caso en Toluca, México. Av. Miguel Hidalgo N°313. Col- La Merced Alameda, C.P, 50080, Toluca, Estado de México**

**RECOPIACIÓN INFORMATIVA.**

**Everardo Padilla Camacho.**  
**Vocal Ejecutivo del Instituto de Estudios Legislativos**

**C.P. Imelda Araceli Robles Pérez**  
**Supervisor de Capacitación Instituto de Estudios Legislativos**

**Estudiante de Derecho.**  
**Miguel Ángel Bernal Fabian**

Septiembre 2019

## Contenido

Introducción.....	13
Derechos Humanos.....	2
1.1Derechos Humanos De Primera Generación.....	2
1.2 Derechos Humanos De Segunda Generación.....	2
1.3 Derechos Humanos Laborales.....	2
1. 3.1 Trabajador.....	2
1.3.2 Trabajador Domestico.....	3
1.3.3 Trabajador en General.....	3
1.4. Relación de Trabajo.....	3
1.4.1Requisitos.....	3
1.4.2 Salario Mínimo.....	4
1.5 congreso Constituyente y los Ideales de Carranza.....	4
2 condiciones de Trabajo de Naturaleza Individual y Colectiva.....	6
2.1 Antecedentes Históricos del Trabajo en México.....	6
2.2 Época Pre Colonial.....	6
Los antecedentes laborales sobre el periodo histórico sobre la vida económica política y social de la época de los cuales se desprenden con mayor amplitud de periodo histórico al que correspondan.....	6
2.3 Época Colonial.....	7
3. Época Independentista o México Independiente 1810-1910.....	7
3.1 Época Revolucionaria 1910-1930.....	8
3.2 Primera Ley Federal del Trabajo 1931.....	8
3. 3Ley Federal del Trabajo de 1970. Actualmente Vigente.....	9
4 reformas del 1 de mayo 2019.....	9
5 normativa.....	12
5.1 Orden Jurídico Vigente.....	13
5.2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	13
. 5.3VACACIONES.....	14
5.4. Prima Vacacional.....	14
5.5 Salario.....	14
5.6 Jornada De Trabajo.....	15
6 trabajo Doméstico en México.....	15
6.1 Antecedentes del Trabajo Doméstico en México.....	15
6.2 Propuesta.....	17
Bibliografía.....	8



## Introducción

### Planteamiento Del Problema

La problemática relativa al trabajo doméstico afecta principalmente a los grupos en situación de vulnerabilidad y en edad laboral, principalmente mujeres maduras, adolescentes o bien adultas mayores e indígenas, quienes se ven obligados a emplearse en trabajos inestables que han llegado a situaciones de esclavitud ante la carencia de otro tipo de trabajos apegados a distintos principios y derechos humanos laborales

fundamentales que garanticen un ingreso suficiente y equitativo por el trabajo desempeñado, a sus prestaciones sociales e igualdad de oportunidades.

El desafío es garantizar el apego a los derechos al trabajo y a los derechos humanos laborales en nuestro país, lo que obliga a su observancia y al cumplimiento absoluto de las normas nacionales e internacionales en la materia, implementando inspecciones, censos o algún tipo de cuestionarios aplicados directamente a las trabajadoras domésticas, para así verificar que se le esté dando el cumplimiento y seguimiento a la normatividad descrita.

Se busca responder a la pregunta ¿Será que actualmente el orden jurídico mexicano permite la vulneración legal de los derechos humanos laborales de los trabajadores domésticos, afectando directamente su derecho humano de no acceso a la discriminación?

### FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

En principio el derecho laboral se ve afectada en cuanto a las dos partes trabajadores y patrones se enfrentan a una relación laboral ineficaz desde una perspectiva abrumadora quedará eventualmente terminado el contrato estipulado por la vía oral al no existir un contrato escrito y firmado de por medio, mismo que debió firmarse de forma previa a empezar a laborar, así mismo, quedará anulado cuando el trabajador renuncia al mismo.

Motivo por el cual se considera que el patrón solamente pagará la cantidad del sueldo establecido desde un principio lo que eventualmente ganaba el trabajador deslindándose el trabajador del patrón.

### HIPOTESIS

Si en la Ley Federal de Trabajo vigente se establecieran las condiciones de trabajo para las trabajadoras domésticas, en condición de equidad con cualquier otro trabajador estarían en aptitud de respetar sus derechos humanos laborales, y en consecuencia evitar su discriminación.

### Objetivo General

Verificar si mediante el establecimiento de condiciones de trabajo equitativas, las trabajadoras domésticas con relación a los demás trabajadores, se respetarán los derechos humanos laborales de los trabajadores domésticos, por tanto, se evita su discriminación.

### **Objetivos Específicos**

- 1.- Conocer los antecedentes históricos del trabajo doméstico en México y su protección como derechos laborales.
- 2.- Elaborar un andamiaje teórico que de sustento a la investigación.
- 3.- Analizar los conceptos fundamentales en la presente investigación tales como el trabajador doméstico, derechos humanos laborales etc.
- 4.- Sistematizar las normas jurídicas que regulan el trabajo doméstico en México a la luz del orden jurídico mexicano.
- 5.- Comparar las condiciones las condiciones generales del trabajo de los trabajadores domésticos en México con los de otros trabajadores en México.
- 6.- Realizar un estudio de caso con la finalidad de tener un referente empírico por virtud del cual se conozcan las condiciones reales de trabajo de un trabajador doméstico.

### **TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo pertenece al campo de investigación exploratoria e investigación cualitativa. Toda vez que la investigación de tipo exploratorio nos brinda un acercamiento al problema estudiado y que se va a solucionar, detectando las variables, relaciones y condiciones en las que se da el problema, con el fin de definir con mayor exactitud el tema que se va a poner en práctica.

La investigación cualitativa se va guiando por áreas o temas en específico utilizando herramientas tales como la recolección de datos o la afinación de preguntas de investigación en el proceso de interpretación.

El tema fue seleccionado por que pertenece a la rama del derecho laboral, teniendo como consecuencia que el patrón queda excluido de cubrir los gastos médicos que tenga como consecuencia del desarrollo del trabajo y riesgo de trabajo.

Siendo un enfoque que abarcará distintos conocimientos e inquietudes prácticas y perspectivas que permitirán el desarrollo de manera sistemática alrededor del propio tema de estudio a las investigaciones en donde se generan una o distintas soluciones que corresponden en el conocimiento de la investigación planteada ante la sociedad del municipio de Toluca Estado de México.



En la variable dependiente permitirá en un sentido con la constitución de efectos y consecuencias que se originan mediante resultados con respecto a los cuales tendremos la necesidad de buscar y analizar motivos de la razón a tales efectos que se condicionan en los estudios u observaciones las cuales determinaran la causa y su respuesta de salida para llegar a las conclusiones del mismo tema planteado e investigado.

Variable Independiente serán las líneas de investigación que nos ayudarán a describir y explicar el objeto de estudio durante la misma investigación del tema planteado mediante la toma de valores diferentes en función de que permitan explicar dentro de la misma relación causal que se propondrá con la finalidad de generar distintos cambios mediante el tema de investigación planteada.

### POBLACIÓN

Por tanto, en la investigación se realizó con trabajadores y trabajadoras domésticos de Toluca Estado de México, tomando como referencia los trabajos realizados día a día con tal de obtener recursos económicos para poder sobrevivir y dar sustento a sus hogares sabiendo que se encuentran en riesgo de sufrir accidentes derivados del trabajo realizado.

Se verificará los trabajadores y trabajadoras domésticas de la misma población tengan las mismas características que se plantearan en el mismo estudio del problema en consideración de la presente investigación.

Constantemente en el tiempo que ubicaremos a la población objetivo, al entrevistar a personas de distintas generaciones además de los diferentes trabajadores que realizan diversos y distintos tipos de actividades.

### JUSTIFICACIÓN

En la actualidad la mayoría de los trabajadores domésticos desconocen de los derechos que eventualmente tienen les corresponde según lo estipula la Ley Federal del Trabajo, así como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos mismos que deberán de ser respetados.

Además, deberá de dar a conocer a la sociedad sus derechos fundamentales como trabajador previo a realizarse un contrato forzosamente por escrito para que el patron se sienta con la responsabilidad de respetar los derechos del trabajador, así como el pago de aguinaldo primas vacacionales y días de descanso derechos laborales como cualquier otro trabajador.

Es por ello que se investiga más a fondo sobre los derechos laborales y humanos que tiene el ser humano como trabajador, se hará la propuesta de una adición o reforma a la Ley Federal del Trabajo para precisar que el trabajador o trabajadora doméstica tengan derecho a poder firmar un contrato por escrito y no solamente realizarlo por la vía oral a través del dialogo.

Remunerándose de esa manera los derechos concentrados como trabajador domestico una vez que se le adhiera adicione o reforme el trabajar queda protegido por cualquier tipo de circunstancia o riesgo de trabajo, además el patrono deberá de respetar sus días de incapacitación brindada además la garantía de asegurarlo a una institución médica, el seguro cubrirá los daños causados por el mismo trabajo.

Las trabajadoras domésticas son altamente vulnerables en el reconocimiento a sus derechos humanos, laborales y de seguridad social, debido a que el marco legal vigente en nuestro país, no les favorece, por el contrario, les ha limitado y discriminado.

Con motivo de las condiciones de trabajo tan particulares que realizan trabajadoras en el hogar del patrón o de la familia para quien prestan sus servicios, en comparación con las de trabajos no especiales, deben mantenerse en el régimen de trabajos especiales por Ley, pero además, dada la cantidad de supuestos jurídicos que se observan en la prestación de este servicio, merece y se justifica ampliamente una regulación específica a través de una reglamentación general del trabajo doméstico que aplique en todo el territorio nacional.

Es importante destacar, que tanto las reformas, como las disposiciones del pretendido reglamento deben quedar armonizadas con los derechos básicos que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo confiere a los trabajadores en general, e inclusive con las del Convenio 189 sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos 2011, que promueve la OIT para prever su eventual ratificación por parte de México.

Dichos derechos deberán de ser respetados del modo que estipula la Constitución Política del Estado de México en su artículo 25° párrafo segundo, actualmente administrado con la finalidad de promover y mantener el equilibrio que permitirá cumplir cabalmente con el objetivo de poder velar por los derechos fundamentales en pro de la defensa de los trabajadores.

Por lo que hará hincapié en la necesidad de firmar un contrato escrito por las trabajadoras domésticas, para poder hacer valer sus derechos como trabajadoras, toda vez que por falta del mismo contrato no han podido defender sus derechos laborales o defenderse ante injustas acusaciones, para ocasionar un despido formuladas con la única intención de evadir obligaciones laborales como patrón.

Surgen de la necesidad de establecer escenarios elementales que confirmen la existencia y ayuden en el desarrollo de cada persona, los cuales se fundamentan en la dignidad humana, quienes buscan progresividad y certeza jurídica, el derecho respeto o garantía de los derechos normalmente acotada la relación entre el estado y los individuos, alcanzando una relación apropiada ante la sociedad.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> (gummusio s. , derechos humanos , noviembre 2017, págs. 51-57)

## **Derechos Humanos**

### **1.1 Derechos Humanos De Primera Generación**

Surgen de la revolución francesa como parte de la rebelión en contra del absolutismo del monarca, se encontraba integrada por los derechos civiles y políticos impuestos por parte del Estado para el respeto fundamental de los derechos humanos, en cuanto su libertad e igualdad como promotor y protector del bienestar económico y social el cual tiene que ver con el bienestar de todas las personas dependientes de su jurisdicción para que éstas desarrollen sus facultades al máximo, individual y colectivamente. <sup>2</sup>

### **1.2 Derechos Humanos De Segunda Generación**

Se constituyen por los derechos colectivo entre los que destacan los sociales económicos y culturales, surgen como resultado de la revolución industrial. En México la Constitución de 1917, incluyó los derechos sociales, por primera vez surgen como una obligación del Estado siendo de satisfacción progresiva de acuerdo a las posibilidades económicas del mismo.<sup>3</sup>

### **1.3 Derechos Humanos Laborales**

Surgen necesariamente de la condición de trabajador, cuando la persona realiza una actividad el cual es regulado a nivel nacional o internacional de ordenamiento tutelar de los trabajadores, mismo que regula los derechos y obligaciones del empleado y del empleador, independientemente de cualquier otra consideración de carácter económico o social. Sin ningún tipo de discriminación alguna. <sup>4</sup>

#### **1.3.1 Trabajador**

Trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral un servicio personal subordinado, entendiéndose como toda actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, la categoría del trabajo, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto de confianza o de carácter general, que se relacione con trabajos personales dentro de la empresa o establecimiento.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> gummusio s. , derechos humanos , noviembre 2017, págs. 60-66

<sup>3</sup>gummusio s. , derechos humanos , noviembre 2017, págs. 68-7

<sup>4</sup>urgate, jose luis, noviembre 2007, págs. 45-48

<sup>5</sup> (trigoso agudo , derecho procesal del trabajo, marzo 2014, pág. 123)

### **1.3.2 Trabajador Domestico**

Es aquella persona que realiza distintas actividades del cuidado del hogar, convirtiéndose en algo que pierde privilegio frente a otras formas de trabajo más específicas, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa.<sup>6</sup>

### **1.3.3 Trabajador en General**

Trabajador es cualquier tipo de persona física o moral que brinda sus servicios ante la otra persona, toda actividad humana e intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada individuo.<sup>7</sup>

## **1.4. Relación de Trabajo**

Es el vínculo que se establece entre el patrón y el trabajador Sin embargo la propia doctrina laboral aclaró la posibilidad de deslindar los conceptos de contrato y relación de trabajo, hacerlos compatibles e incluso coexistentes tal como se desprende del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado, a una persona mediante el pago de un salario, cualquiera que sea su forma o denominación por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.<sup>8</sup>

### **1.4.1 Requisitos**

Prestación personal de servicio: Implica la realización de una labor por parte de una persona física a otra que puede ser física o moral, que el trabajador debe realizarlo por sí mismo a lo cual es la prestación personal de servicio que el trabajador contratado pueda ser sustituido por otra persona, esta regla se presenta generalmente en la labor fuera de los talleres o empresas.<sup>9</sup>

Dependencia o subordinación: Es la facultad que tiene el empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier momento de acuerdo con el modo o tiempo de la cantidad de trabajo de la duración.

Del contrato: Es la estipulación de derechos y obligaciones sin que afecte los derechos mínimos fundamentales de los trabajadores consagrados en la Constitución Política y en los tratados y convenios internacionales sobre los derechos humanos.

---

<sup>6</sup> sanguinez jimenez, 2006, págs. 45-48

<sup>7</sup> Montoya Trigoso, 2016, págs. 245-248

<sup>8</sup> (de la cueva , 2009, págs. 78-82)

<sup>9</sup> LEY FEDERAL DELTRABAJO, <http://cgsservicios.df.gob.mx/prontuario/vigente/r222601.htm>

Remuneración o Salario: Es el elemento necesario para determinar la existencia de un contrato de trabajo el cual consiste en la retribución por el servicio prestado.<sup>10</sup>

#### **1.4.2 Salario Mínimo**

Es asistida por comités el salario mínimo está estipulado para diferentes sectores, ocupaciones o zonas donde el salario mínimo general debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales sociales y culturales del jefe de familia además para proveer la educación mínima de sus hijos los salarios mínimos ocupacionales fijan las condiciones de diferentes actividades económicas.

Normalmente el salario mínimo es revisado cada año y en su caso si las circunstancias económicas lo requieren, antes del año. Así mismo con el fin de ayudar a establecer y revisar el mismo la Comisión Nacional de salarios mínimos, para determinar la situación general del país además de cambios en diversas actividades económicas del mercado de trabajo y estructuras salariales.

El cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo en sus disposiciones relativas al salario mínimo tiene las funciones de supervisar el cumplimiento de las normas laborales además de proporcionar información y orientación técnica a los trabajadores y empleadores sobre la manera más eficaz de cumplir con las normas laborales e Informar a las autoridades sobre las deficiencias y violaciones de las normas laborales observables.

Sin embargo, para poder llevar a cabo los estudios al reunir los datos solicitados por las autoridades competentes además de buscar la armonía de las relaciones entre los trabajadores y los empleadores pueden presentar una queja ante un inspector de trabajo o ante la junta de conciliación y arbitraje en virtud de las Juntas y por los tribunales de trabajo o los tribunales laborales.<sup>11</sup>

#### **1.5 congreso Constituyente y los Ideales de Carranza**

Venustiano Carranza fue quien inauguró los trabajos de la XXIII Legislatura e hizo entrega de un proyecto de reformas a la Constitución de 1857, para el primer jefe del ejército constitucionalista de las reformas jurídicas las cuales servirían para determinar con las situaciones económicas políticas y sociales que frecuentemente obstaculizaban la vigencia y la práctica.

---

<sup>10</sup> bernal pulido , 2003, págs. 78-84)

<sup>11</sup> (buen lozano , 2016, págs. 45-56

El proyecto Carrancista apoya la Constitución de 1857. además, crea los medios para fortalecer y hacer posibles los postulados consagrados en la misma carta magna, así mismo Carranza promovió distintas series de reformas y capítulos de los derechos del hombre, así como las garantías individuales.

Sin embargo, a criterio de los Constituyentes de 1917 la Ley Agraria de 1915 no satisfacía las demandas revolucionarias, por tal motivo la asamblea comisionó al licenciado Andrés Molina Enríques especialista en problemas agrarios a efecto de que elaboran un anteproyecto de ley, la cual pudiera de alguna manera incorporarse al texto constitucional los planes revolucionarios de las leyes específicas a la Ley Agraria de 1915.

Presentando con ello el anteproyecto del que sería el artículo 27 comprendido de un propio conocimiento y la ideología revolucionaria donde la comisión de puntos constitucionales aprobó en su mayor parte del dicho proyecto donde se definió el carácter de extensión y modalidades de la propiedad territorial conforme al interés público y adjudicación de las riquezas del suelo y subsuelo, además de expropiaciones solo se podrán hacer por causa de utilidad pública.

Eventualmente el artículo que destacó por su mayor contenido social, la cuestión obrera se estipuló en el artículo 123, en el cual se establecieron distintas modalidades de especies y garantías sociales de mayor protección a la clase trabajadora, en cuanto al constituyente de 1916-1917 poniendo especial interés en la revisión de la doctrina del derecho laboral la cual empezaba a nacer en Europa sobre todo las ideas y fines del Estado como órgano impulsor no solo de la libertad individual, también en la justicia social la cual busca lograr a través de diferentes medidas complementarias al pago del salario.

#### 1.6 Riesgos de Trabajo

En la Ley Federal del Trabajo específicamente en el artículo 473 se define al riesgo de trabajo, como los accidentes o enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en el funcionamiento y ejercicio del trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, en su caso la muerte producida repentinamente en ejercicio, con motivo del trabajo cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél la enfermedad de trabajo se define como 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 (Ugarte, 2007).

## **2 condiciones de Trabajo de Naturaleza Individual y Colectiva**

Los patrones determinan de manera libre las condiciones de trabajo que van a ofertar a sus trabajadores durante un determinado tiempo, tomando como base los más mínimos preceptos que establece la Ley Federal del Trabajo, que deberán estar especificado en el contrato colectivo siendo posible su materialización.

De acuerdo a la naturaleza del trabajo ya sea individual o colectiva tiene como mandato un contrato o una manera de representación legal que contenga principios que se rigen mediante el derecho teniendo como objetivo resolver problemas sociales que surgen de la relación entre los factores del capital y del trabajo en forma de convenio que procura crear un equilibrio entre las partes siendo la razón de obligatoriedad para el patrón.<sup>12</sup>

### **2.1 Antecedentes Históricos del Trabajo en México**

El trabajo doméstico en la historia surge cuando la sociedad con mayor riqueza y poder adquisitivo se hacen servir por quienes no cuentan con bienes en este sentido los trabajadores domésticos, ahora bien, en siglos de esclavitud, en tiempos de feudalismo posteriormente bajo el imperio del individualismo y liberalismo en la última etapa del capitalismo neoliberal sufrieron estragos en su salud física y mental debido a las condiciones precarias en las que desempeñan su trabajo.

Esta clase de servicios ha inquietado a los tratadistas del derecho laboral, toda vez que a lo largo de la historia los mismos trabajadores han sido sujetos de una sobreexplotación llevada a sus últimos excesos y alcances como servidumbre humana en la actualidad han sufrido los efectos de la marginación y el aislamiento que implica el utilizar el servicio doméstico en el hogar del patrono viciado por la desinformación y los prejuicios de sus remotos orígenes además del esclavismo a cambio de remuneración periódica en dinero.<sup>10</sup> (bilbao ubillos, 2003, págs. 125-131)

### **2.2 Época Pre Colonial**

Los antecedentes laborales sobre el periodo histórico sobre la vida económica política y social de la época de los cuales se desprenden con mayor amplitud de periodo histórico al que correspondan.

El pueblo azteca se encontraba dividido en dos grandes núcleos ellos eran fundamentalmente agricultores, lo que distinguían su desarrollo gremial, el grado de que cada grupo veneraba a su propia divinidad y celebraba sus propias fiestas.

---

<sup>12</sup> bernal pulido , 2003, págs. 199-208



Los macehuales no eran completamente libres en el ejercicio de su profesión así mismo existían servidumbres respecto de la clase privilegiada, otro grupo se concretaba en la confección de vestido y en la construcción de casas ellos podían trabajar libremente, los que poseían una profesión concurrían a los mercados a ofrecer sus servicios y mediante un contrato de trabajo, trabajaban bajo las órdenes de otras personas en la sociedad.

Además de las actividades especializadas existían algunas otras formas de servidumbre entre los aztecas, llamaban Castorena a los esclavos, aunque tenían más derechos que los que se les otorgaban a los que eran trabajadores agrícolas, los dedicados a la carga ante la ausencia de otros medios de transporte además de que existían pueblos tributarios respecto de trabajos forzados.<sup>13</sup>

### **2.3 Época Colonial**

El periodo comprendido entre 1521 a 1821 en que se consumó la independencia a diferencia del periodo anterior del que existe material de consulta sobre la vida política económica y social, los acontecimientos específicamente vinculados a las instituciones laborales, es así que el pensamiento de la reina Isabel la Católica estuvieron destinadas a proteger al indio de américa, del antiguo imperio de México en una legislación contemporánea del trabajo.

El Novo hispánico se caracterizó por una línea formal y paternalista contrariada siempre en realidad por una explotación poco compaginable con la teoría de que a los indios y demás castas, correspondía un régimen jurídico de bondad a cargo más de las inclinaciones personales y de la condición humana, en tanto los perdedores se convertían en una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada por las ordenanzas dirigidas por los españoles, ya que incluso algunos casos se excluía expresamente a los indios y a los negros, por otra parte las condiciones de trabajo no eran el objeto principal de este ordenamiento sino la organización gremial entre el Estado y sociedad.<sup>14</sup>

### **3. Época Independentista o México Independiente 1810-1910**

Cabe destacar y hacer mención que en un cierto lapso de años se ha referido de una manera susceptible el cual es dividirse en varios periodos propiamente a la guerra de

---

<sup>13</sup> (gonzales galban , 2004, págs. 71-80)

<sup>14</sup> cueva gonzalez , 2009, págs. 571-580

independencia expedidos por medio de diversos documentos de gran importancia en el cual se expide la primera constitución realmente pide la segunda Constitución Federal, periodo durante el cual se suscitan múltiples movimientos políticos y militares, así como documentos jurídicos.

De tal modo el mismo periodo produjo acontecimientos de gran trascendencia como la intervención francesa del general Porfirio Díaz dentro de las mismas donde se encuentran las primeras y fundamentarme manifestaciones sociales que constituyeron a la propia evolución.<sup>13</sup> (marion young, 2002, pág. 823)

### **3.1 Época Revolucionaria 1910-1930**

Este periodo transcurre desde las entidades federativas expidiendo diversos ordenamientos casi en una totalidad de facultades extraordinarias los cuales plasman aspectos laborales que los trabajadores estimaron entonces más importantes o más sensibles de prevención y reparación de los riesgos de trabajos entre otros además de los ordenamientos mencionados formularon diversos proyectos y numerosos decretos sobre temas específicos de carácter laboral mayoritariamente reflejando las inquietudes de la clase trabajadora.

Sin embargo también se decretó con el primer jefe encargado del Poder ejecutivo de la nación de la suspensión de los trabajos decidida por los servicios públicos a la sociedad, dejándola en un conjunto de disposiciones dispersas desordenadas carentes de sistematización además de que sólo abordaron de manera la medida en que reflejaron las inquietudes más sensibles de la clase trabajadora entonces incipiente en México se convirtieron en auténticas fuentes reales o materiales de carácter jurídico de los posteriores ordenamientos laborales.<sup>14</sup> (silvina alvarez , 2002, págs. 60-67)

### **3.2 Primera Ley Federal del Trabajo 1931**

Fue creada el 18 de agosto de 1931 contiene el derecho del trabajo, tiene su origen en la constitución de Querétaro del 5 de febrero del año 1917 en ella se consagraba el derecho protegiendo a todas aquellas personas débiles. De tal modo que la primera Ley Federal del Trabajo fue integrada por 685 artículos derogando todas las leyes y decretos expedidos con anterioridades en materia de trabajo.

Mediante la misma ley se establecía que el Estado podía decidir qué sindicatos eran reconocidos independientemente de la voluntad de los trabajadores, así como también tenía la potestad para decidir la procedencia o improcedencia de huelga total de los

sindicatos, quedó en manos del Estado lo que supuso un fuerte golpe para esta clase de agrupaciones.

### **3. Ley Federal del Trabajo de 1970. Actualmente Vigente.**

La Ley Federal del Trabajo es la máxima ley del derecho laboral en México y solo está por encima de ella la Constitución Política en la cual se contempla el derecho al trabajo en su artículo 123 desde su promulgación en 1917.

El 18 de agosto de 1931 se entregó al ejecutivo la Ley Federal del Trabajo y se publicó en el diario oficial de la federación del 28 de agosto de 1931 entrando en vigencia a partir de su publicación, esta Ley fue sustituida el 1o. de mayo de 1970 a excepción de los artículos 75 y 87 que entraron en vigor el día 1o. de julio de 1970 y el artículo 80 que entró en vigor el día 1o. de septiembre de 1970.<sup>15</sup>

### **4 reformas del 1 de mayo 2019**

La cámara de diputados aprobó la reforma laboral 2019 la cual modifica deroga y adiciona distintas disposiciones diferentes de los puntos importantes que modifican a la Ley Federal del Trabajo sin más preámbulos establece un mecanismo de defensa para que los trabajadores que sean obligados por el patrón a la firma de documento en blanco puedan solicitar la Inspección del trabajo a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo al lugar donde realiza sus labores. La autoridad será quien conserve el documento mismo que tendrá efectos de prueba en juicios cuando sea ratificado por el trabajador ante el tribunal, pudiendo ser considerada como prueba sujeta a valoración a demás disposiciones relacionadas con la modalidad de contratación para capacitación inicial.

De igual modo en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo se deroga y se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial “la virtud de un trabajador a prestar sus servicios subordinados bajo la dirección y mando del patrón con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado”, la vigencia de la relación de trabajo refiere una duración máxima de tres meses o en su caso hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.

---

<sup>15</sup> López Olvera, 2005, págs. 351-158

Además, la Ley Federal del Trabajo reformo los salarios en casos de condena a la indemnización por despido injustificado de seis meses más o hasta por dieciocho meses del salario y, para rescatar en los casos de condena a la reinstalación del cumplimiento del contrato de trabajo constitucionalmente establecido el pago de la totalidad de los salarios omitidos y el reconocimiento de la antigüedad en el trabajo por la duración del juicio.

En los artículos 71, 80 y 87 habla sobre el Incremento de prestaciones de la Ley relativas al aguinaldo, la prima dominical y la prima vacacional a tal efecto de mejorar las prestaciones básicas de 25% al 50% y en aguinaldo de 15 a 20 días salario mínimo para indemnizaciones, a fin de recalificar el tope salarial en indemnizaciones de dos salarios mínimos a cuatro.

De la misma manera en particular y en la misma perspectiva se habla de igualdad de género ante la ley, así mismo, es de interés social promover la capacitación de factores de la producción, así como la productividad y la calidad en el trabajo y los beneficios que éstas deben generar tanto a los trabajadores como a los patronos, garantizando la igualdad de oportunidades y trato para ambos sexos.

De igual modo, se dispone que las mujeres y los hombres en cuyo perjuicio se hubiera realizado cualquier discriminación que les impidiera ocupar un empleo, tendrán derecho a demandar ante el tribunal el pago de una indemnización equivalente a tres meses del diferencial del salario que les hubiera correspondido al ocuparlo en los demás casos de discriminación la iniciativa señala que se tendrá derecho a reclamar ante la misma autoridad que se subsanen los perjuicios causados y se restablezca el principio de igualdad. En cuanto a la relación individual y colectiva de trabajo señala que el trabajo digno también incluye el respeto irrestricto a la democracia sindical, se reconoce el trabajo como un derecho humano fundamental y un deber social el cual exige respeto para las libertades y la dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley.

En materia de Outsourcing o Subcontratación se modifican las reglas sobre la subcontratación reformado los artículos 15a y 15-d para condicionar la subcontratación o exclusivamente a trabajos especializados ocasionales no vinculados al objeto social de la empresa, y ampliando la prohibición a los casos en los que se transfieran trabajadores de la contratante a la subcontratista y se afecten o disminuyan sus derechos laborales con independencia de si existe o no una intención de alcanzar ese resultado.

Por otro lado, se hace responsable al patrón del pago del cincuenta por ciento adicional al monto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones derivadas de la relación o contrato de trabajo, cuyo pago o disfrute se hubiere omitido al trabajador cuando se simule contrato de otra índole legal que se opere para encubrir relaciones de trabajo la iniciativa reforma el artículo 132, al adicionar la obligación del patrón de publicar en los centros de trabajo las demandas de titularidad, de nulidad del contrato colectivo y los emplazamientos por firma de contrato colectivo, así como, los procedimientos notificados para consulta de los trabajadores sobre aceptación de contrato colectivo nuevo y de sindicato que lo celebre.

También se prevé reformar los artículos 164 165 Bis y 170 del título quinto, modifica la denominación de “trabajo de la mujeres” a “sobre la reproducción y las responsabilidades familiares” modificándose la normatividad para acentuar las reglas de equidad de facilidades entre las trabajadoras y los trabajadores también con la óptica de las responsabilidades familiares, para privilegiar la protección a la gestación y darles cobertura de seguridad en el trabajo es para esa condición, así como dos semanas más de descanso.

Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares asegurando la igualdad de trato y oportunidades.

Asimismo, se prevé reformar los artículos 331, 332, 334, 336, 337, 338, 339, 340, 342 y 343, sobre trabajo del hogar, modificando el título del Capítulo sustituyéndose el vocablo doméstico, también se insta el seguro social obligatorio, dos días de descanso semanal, estabilidad en el trabajo y otras mejoras para las y los trabajadores del hogar.

También se modifican los artículos 513, 514 y 515, sobre Riesgos de trabajo en materia de salud y seguridad en el trabajo, la iniciativa propone reponer la tabla de valuación de enfermedades profesionales e instaurar la regla de actualización de ambas tablas mediante reformas a la ley e imprescriptibilidad de pensiones.

Finalmente, la iniciativa propone reformar los artículos 448, 449, 450, 460, 920, 921, 922, 923, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 934, 935 y 936 sobre el derecho de huelga en este sentido actualizan sus disposiciones con la reforma constitucional y respecto del nuevo requisito de procedencia de emplazamiento por firma o celebración de nuevo contrato colectivo. Donde el sindicato emplazante acredite previamente que representa a los trabajadores a quienes se deba aplicar el contrato colectivo, se propone resolver esta cuestión reconociendo que uno de los efectos de la consulta previa a los trabajadores para

registrar el nuevo contrato colectivo para que validen ese pacto laboral y acepten al sindicato que lo celebre, como condición para registrar ese contrato y pueda surtir efectos legales de validez ese sindicato aceptado por los trabajadores, será el único legitimado para promover el emplazamiento.<sup>16</sup>

## 5 normativa

La fundamentación normativa reside en la fracción XX del artículo 123 constitucional el cual establece mediante diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos más uno del gobierno.

La competencia está especificada en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional cuyo precepto señala lo conducente aplicación de las leyes del trabajo, las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos que se especifican en los incisos a y b de dicho precepto.

Es importante señalar que el artículo 523 fracción X de la Ley Federal del Trabajo, le atribuye competencia para la aplicación de las normas de trabajo en su respectiva jurisdicción, el artículo 604 del propio ordenamiento señala que le corresponde a la Junta federal de conciliación y arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos derivados de las relaciones de trabajo.

Los representantes obreros y patronales deben tener experiencia en la interpretación de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en las Juntas Especiales respectivas. Además, en cuanto la integración del capital y del trabajo ambas representaciones deben conocer los intereses y los problemas de su clase al integrar el órgano jurisdiccional de sus representados para que se juzgue según las normas sustantiva y adjetivas de quien los rige entre los factores de la producción obrera.

Es oportuno señalar la diferencia entre el proceso civil laboral toda vez que el primero rige por el principio de la autonomía de la voluntad, actuando a instancia de parte en tanto que el proceso laboral se rige por el impulso procesal de oficio conforme al artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo

Es así que los presidentes de las Juntas especiales deben cuidar de que el procedimiento no quede inactivo.

---

<sup>16</sup> (vease becerra , 2019)

Además, la equidad, que es también inherente al proceso civil, actúa como un principio esencial del proceso laboral conforme al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo y es un elemento esencial de la estructura del laudo donde culmina la función jurisdiccional del tribunal según señala el artículo 840 del citado ordenamiento que establece en lo conducente.<sup>17</sup>

## 5.1 Orden Jurídico Vigente

Es el conjunto de normas jurídicas que rigen determinado el ordenamiento jurídico, está formado por la Constitución del Estado, que se considera la norma suprema por las leyes y por normas jurídicas del poder ejecutivo como los reglamentos contratos y disposiciones particulares de una realidad orgánica en un nuevo conjunto de normas que son formas de elaboración y desarrollo.

El ordenamiento jurídico se caracteriza por la estatalidad de las normas que son dictadas por los órganos a los que la Constitución atribuye potestad normativa formal, por cada tipo de norma en función de su fuente de producción va a ser igual a las que siguen su misma forma, aunque el contenido sea distinto del ordenamiento de la armonización de dos o tres órdenes normativos.

Un ordenamiento va a ser coherente cuando existe el denominado problema de las antinomias o conflictos de normas cuando dos o más normas pertenecen al mismo ordenamiento atribuyendo al mismo caso, soluciones entre sí, de la aplicación simultánea de las normas que se tengan que elegir entre unas y otra entre una obligación y una prohibición en relación a contradicción entre una obligación siempre que regulen la misma materia.<sup>18</sup>

## 5.2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Es la norma fundamental, establecida jurídicamente para regir al país, la cual fija los límites y definiendo las relaciones entre los poderes de la federación legislativa, ejecutivo y judicial entre los tres órdenes diferenciados del gobierno : federal estatal y municipal y entre todos aquellos además de la ciudadanía, así mismo, las bases para el gobierno y la organización de las instituciones en que el diverso poder se asienta y establece tanto en pactos sociales supremos de las sociedades mexicanas. <sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> lorreta alvarez , 2019

<sup>18</sup> lorreta alvarez , 2019

<sup>19</sup> zaldivar larrea , 2002, págs. 89-98

## **. 5.3 VACACIONES**

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 76 señala que todos los trabajadores tienen derecho a una cantidad determinada de días de descanso y remunerados la cual define el periodo durante el cual es válido que el trabajador interrumpa sus actividades laborales para descansar, pero mantiene el sueldo es decir que el periodo de vacaciones laborales se paga.

El periodo de vacaciones laboral no es compatible con procesos de incapacidad temporal, es decir, que en caso de que el calendario de vacaciones coincida con una incapacidad por maternidad o por lactancia o por enfermedad del trabajador, este seguirá teniendo derecho a disfrutar sus vacaciones incluso si la reincorporación a la actividad laboral se realiza una vez acabado el año de vigencia de las vacaciones. Es factible que el trabajador y la empresa lleguen a un acuerdo.

No obstante, las vacaciones laborales son un derecho el trabajador necesita hacer una solicitud de vacaciones dirigida a la empresa, para especificar cuando las desea con fechas exactas, y la empresa deberá confirmar por escrito su aceptación.<sup>20</sup>

## **5.4. Prima Vacacional**

La Ley Federal del Trabajo la denominada prima vacacional a una prestación en dinero tomando en consideración de un carácter legal obligatorio a la cual tiene derecho cualquier empleado con el objetivo de que el individuo tenga un dinero extra a sus ingresos normales para costear sus vacaciones la Ley Federal del Trabajo en su artículo 80 establece que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

Es importante mencionar y destacar que algunas empresas suman a sus distintas prestaciones en un mayor porcentaje de prima vacacional tiene derecho a 6 días de vacaciones durante el tiempo que trabaje en la empresa el salario íntegro será por 6 días y además un 25% adicional por concepto de Prima Vacacional lo cual generara la retención de impuestos un monto exento de 15 días de salario mínimo vigente.<sup>21</sup>

## **5.5 Salario**

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Puede fijarse por unidad de tiempo o por unidad de obra además de especificarse la naturaleza de

---

<sup>20</sup> rubio lorente, 2017, págs. 45-52

<sup>21</sup> (ramirez tena , 2018, págs. 70-88)



ésta se hará constar la cantidad y calidad del material, herramienta y útiles que el patrón en su caso proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones o percepciones, habitación, primas, comisiones prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la ley, el importe del salario se tomará en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.<sup>22</sup>

## **5.6 Jornada De Trabajo**

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales, los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. dicho precepto permite a los trabajadores y patrones celebrar convenios sobre la duración de la jornada, es decir, podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir que los primeros tengan cualquier modalidad de reposo.<sup>23</sup>

## **6 trabajo Doméstico en México**

### **6.1 Antecedentes del Trabajo Doméstico en México**

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).

---

<sup>22</sup> (trejo sanchez , 2012, págs. 103-115)

<sup>23</sup> (rey martin, 2015, págs. 45-53)

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 conceptualización 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. 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 vive con él, y mediante cierta retribución” (Código de 1884), deja mucho que 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.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> (Estavillo, 2000)

## 6.2 Propuesta

Es necesario que las relaciones laborales correspondientes al servicio doméstico se establezcan por escrito, a efecto de que, tanto el trabajador como el patrón, conozcan a plenitud los derechos y obligaciones que les corresponden. En este sentido, se considera conveniente, que dichas relaciones se formalicen mediante un contrato (formato preestablecido), en el que consten las condiciones de trabajo, de seguridad y salud en el trabajo, capacitación; así como derechos fundamentales relativos a la seguridad social (afiliación, pago de cuotas, seguros, prestaciones y servicios a los que la o el trabajador tienen derecho). Se debe valorar la pertinencia de que este contrato sea depositado en la instancia gubernamental que determine la Ley, para todos los efectos legales y administrativos correspondientes.

Resulta necesario promover la creación de una Comisión Especial de carácter consultivo coordinada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), que fije el salario mínimo para estas trabajadoras y trabajadores, considerando los salarios imperantes en el mercado de trabajo y la necesidad de un ingreso que posibilite y dé viabilidad financiera a la seguridad social de este sector de la fuerza laboral.

Es necesario que las autoridades del trabajo y de seguridad social aprovechen los avances de las tecnologías de la información y la comunicación, en apoyo a los patrones, los trabajadores y el propio gobierno, entre otros aspectos para el cumplimiento de obligaciones tales como: depósito y registro de los contratos, altas, bajas y pagos de la seguridad social e inspección.

Se debe establecer que las autoridades cuenten con atribuciones para verificar el cumplimiento de la legislación relativa a estas relaciones laborales e inclusive, a la de seguridad social; bien sea solicitando al patrón presentar ante las oficinas de las autoridades información y documentación o, en su caso, visitar el domicilio donde se prestan los servicios, cuando expresamente lo ordene una autoridad judicial.

Para efecto de llevar a cabo la verificación del cumplimiento de la legislación laboral, entre otros aspectos sobre afiliación a la seguridad social y el pago de cuotas al IMSS, es necesario implementar reformas a la Ley Federal del Trabajo; Ley del Seguro Social; Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de las Empresas, Recaudación y Fiscalización; Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones; y al Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para lograr acuerdos que permitan alcanzar los puntos anteriores, debe existir una plena coordinación interinstitucional de los actores estratégicos involucrados (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Gobernación, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto Nacional de las Mujeres, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores), con los sectores obrero y patronal, de conformidad con la competencia y atribuciones de cada una de ellas.

En conclusión, podemos deducir que el trabajo doméstico es imprescindible en la marcha de nuestras sociedades y gran parte del esfuerzo que se invierte en realizarlo es de las mujeres. Reconocer el aporte del servicio doméstico en el funcionamiento de la sociedad es cada vez más necesario, pues sin él muchas familias y personas no podrían integrarse a la vida social y económica especialmente en la actualidad, donde generalmente tanto el hombre como la mujer deben trabajar para el sustento del hogar, o peor aún, cuando una madre soltera es la que sostiene la familia. Contribuye a la reproducción social y al mantenimiento de la fuerza de trabajo, con lo cual se constituye además en factor clave para el funcionamiento de la sociedad y las economías nacionales.

Consideramos que es sumamente importante mencionar que los trabajadores domésticos realizan trabajos productivos, en consecuencia, debe otorgársele un amplio reconocimiento y protección a sus derechos laborales; aunque, fundamentalmente, debe respetarse la igualdad que en la Constitución se establece para todos los trabajadores asalariados, aunque la LFT en el primer artículo relativo a los trabajos especiales diga lo contrario, pues no olvidemos que la normatividad superior en nuestro país recae en la propia Constitución.

Atendiendo que el trabajo doméstico pasa desapercibido, debido a que los servicios se prestan dentro de un hogar, además que la propia ley no les reconoce a las trabajadoras y los trabajadores de este sector, derechos fundamentales como al resto de los trabajadores, resulta indispensable un amplio y permanente esfuerzo nacional en materia de sensibilización y valoración dirigidas a la población en general. En este esfuerzo es necesaria la participación de los sectores público, privado y social.

Las trabajadoras y trabajadores domésticos son altamente vulnerables en el reconocimiento a sus derechos humanos, laborales y de seguridad social, debido a que el marco legal vigente en nuestro país, no les favorece, por el contrario, les ha limitado y discriminado, razón por lo que se estima conveniente reformar la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social para reconocerles las mismas prerrogativas que al resto de los trabajadores.

## Bibliografía

- Bernal Pulido, c. (2003). Principio de proporcionalidad en el trabajo. Madrid: Bilbao.
- Bilbao Ubillos, j. m. (2003). Antecedentes del derecho laboral. Barcelona: Porrúa.
- Cueva González, m. (2009). El nuevo derecho mexicano. México: Porrúa.
- Derechos Humanos. (s.f.). Derechos humanos laborales.
- Derechos humanos laborales. (s.f.).
- Fix Zamudio, h. (2002). Derecho Procesal Laboral. México: Porrúa.
- Gonzales Galván, j. (2004). Antecedentes época pre colonial. Madrid, España: Catedra.
- Gummusio, s. (2017). Derechos Humanos. México: Porrúa.
- Gummusio. (2017). Derechos Humanos. México: Porrúa.
- Gummusio, s. (noviembre 2017). Derechos Humanos. México: Porrúa.
- Gumussio, s. (17 de noviembre). Derechos Humanos Laborales. México: Porrúa.
- Gumussio, Sebastián; (1ºro de noviembre 2017). Derechos Humanos Laborales. México: Porrúa.
- Jiménez Sanguines, r. (abril 2001). Derecho Procesal del Trabajo. México: Porrúa.
- Jiménez Sanguines, r. (2004). Derecho Procesal del Trabajo. México: Porrúa.
- Jiménez, m. (s.f.). Derecho Laboral al Trabajo.
- López Olvera, m. (2005). Antecedentes Históricos de la Primera Ley Federal del Trabajo. México: Porrúa.
- Lorreta Álvarez, e. (2019). Orden Jurídico Laboral en México. México: Porrúa.

- Marion Young, i. (2002). Antecedentes y épocas del trabajo. Madrid: Catedra.
- Montoya, a. (s.f.). Derecho procesal del trabajo.
- Montoya melgar, a. (s.f.). Derecho del trabajo.
- Montoya Trigoso, f. (2016). Derecho Procesal del Trabajo. México: Trillas.
- Ramírez Tena, f. (2018). Derechos y que gozan los trabajadores en una fábrica. México: Trillas.
- Rey Martin, f. (2015). Derecho Laboral Mexicano. Madrid: Tecnos.
- Romero Casabona, c. m. (2003). Reparto de utilidades en el derecho laboral. Madrid: Trillas.
- Rubio Lorente, f. (2017). Derechos y obligaciones de los empleados en México. Madrid: Civitas.
- Sanguinez Jiménez, r. (2006). Derecho laboral mexicano. México: trillas.
- Sebastián, g. j. (2017). Derechos humanos laborales de los trabajadores. Derechos Laborales, 50-53.
- Silvina Álvarez, e. (2002). Antecedentes Históricos del trabajo en México. Madrid: Coords.
- Tamayo García, R. (2018). Marco jurídico en el derecho laboral y en el Estado de México. México: Trillas.
- Tena Ramírez, f. (2012). Reformas de la Ley Federal del Trabajo. México: Diario Oficial de la Federación.
- Trabajo, O. I. (2009). México Patente n 1ra edición.
- Trejo Sánchez, k. (2012). Reformas laborales en el derecho laboral. México: Cotidiano.
- Trigosa, M. (2016). Derecho laboral del trabajo. México: Helista.

- Trigoso Agudo, G. (marzo 2014). Derecho procesal del trabajo. Madrid: Barcelona.
- Trigoso Agudo, G. (20011). Derecho al trabajo laboral. Madrid España: Barcelona.
- Ugarte, J. L. (2007). Estudio a los derechos laborales. México: Lenix Nexis.
- Ugarte, José Luis. (20007). Estudio a los derechos laborales. México: lexix nexis.
- Ugarte, José Luis. (noviembre 2007). Derechos humanos laborales.
- Véase Becerra, M. (2019). Reformas de la Ley Federal del Trabajo. México: Diario Oficial de la Federación.
- Zaldívar Larrea, E. (2002). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: Trillas.

Empleo, M. (29 de marzo de 2019). Agencia EFE. Obtenido de <https://www.efe.com/efe/america/mexico/casi-el-100-de-las-empleadas-del-hogar-en-mexico-trabajan-sin-contrato/50000545-3939139#>

Estavillo, J. J. (2000). Derechos de los Trabajadores Domésticos. México, D.F: Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Salomé, G. A. (2018). La violación de los derechos humanos laborales. Defensor; Revista de Derechos Humanos, 3.