

LAS GARANTÍAS DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN MÉXICO

Claudia Victoria Ramos Javier

Licenciada en Derecho por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Artículo Recibido: 31 de octubre 2019. Aceptado: 25 de noviembre 2019.

RESUMEN. Derivado de la reforma a la Ley Federal del Trabajo efectuada el 2 de julio de 2019, se realizaron diversas modificaciones en beneficio de los derechos humanos de las personas trabajadoras del hogar, antes denominados trabajadores domésticos, quienes eran un grupo vulnerable que se encontraba expuesto a diversas violaciones de sus derechos por parte de sus empleadores. El presente trabajo tiene como objetivo realizar un análisis dicha reforma laboral, con la finalidad de determinar, a criterio del autor, si los elementos que se establecen son suficientes para garantizar los derechos humanos de las personas trabajadoras del hogar.

Palabras Clave: garantías; derechos humanos; personas trabajadoras; hogar.

INTRODUCCIÓN.

El objetivo principal de este trabajo es realizar un análisis de la reforma efectuada en este año a la Ley Federal del Trabajo, sobre las garantías de los derechos humanos de las personas trabajadoras del hogar en el país, que, como sabemos son un grupo vulnerable al desempeñar dicha labor, ya que en su mayoría son personas de escasos recursos y poco nivel educativo, que se ven en la necesidad de dejar sus hogares incluso su Estado para poder encontrar una oportunidad de trabajo, situación que los obliga a aceptar el mismo bajo casi cualquier condición.

De esta forma poder determinar a criterio del autor, si la reforma cumple con el objetivo de brindar los elementos necesarios para garantizar los derechos humanos de las personas trabajadoras del hogar, quienes como he mencionado son un sector que sufre de discriminaciones, malos tratos, acoso, y que en muchas ocasiones no se les retribuye el trabajo que realizan en el hogar con un salario justo, no le son pagadas sus prestaciones laborales y mucho menos tienen derecho a la seguridad social.

Este tipo de problemática es importante abordarla, toda vez que en un país donde los derechos humanos son respetados, genera interés por parte de otros países en cuestión de inversión, y visitas, pero más allá de lo económico, lo importante es garantizar los derechos humanos de todas las personas que habitan en México, teniendo como fin el principio que rige al derecho, el bien común, si no se están respetando los derechos humanos de todas personas que nos rodean, entonces es momento de hacer algo.

DESARROLLO.

El 2 de julio de 2019 se realizaron diversas reformas a la Ley Federal del Trabajo, dentro de las mismas, se buscó garantizar los derechos humanos de las personas trabajadoras del hogar, antes denominados trabajadores domésticos, aspecto que era necesario regular ante las múltiples violaciones a sus derechos, no solo por parte de los empleadores sino incluso de la misma normatividad que los rige, al excluirlos de las condiciones laborales mínimas a las que se encuentran sujetos otros trabajadores.

Esto es debido a que el trabajo del hogar es considerado un trabajo especial, así lo establece el Título Sexto de la Ley antes referida, si bien las características de trabajo son distintas a otras, por ejemplo el lugar donde se desempeñan las labores, no genera ningún beneficio económico directo para el empleador, esto no quiere decir que deban ser privados del pago de las prestaciones laborales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días de descanso obligatorio, tiempo extra, tener seguridad social y además mediante contrato escrito, establecer las condiciones mínimas de trabajo. Es por ello que la reforma laboral genera un cambio de perspectiva no solo jurídica sino social con respecto al sector de las personas trabajadoras del hogar.

Antes de examinar las reformas a las condiciones laborales que buscan garantizar los derechos humanos de las personas trabajadoras del hogar, es importante tener claro que se entiende por estas, el artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo (2 de julio de 2019) establece que:

Es aquella persona que de manera remunerada realice actividades de

cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo.

La puntualización referente a realizar cualquier otra actividad inherente al hogar siempre y cuando este en el marco de la relación laboral, restringe que se le impongan tareas a las personas trabajadoras del hogar que no son de su competencia, evitando así que sigan siendo explotados.

Anteriormente se conocía como trabajador doméstico a la “persona que prestaba sus servicios para el aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia”, si bien en la Ley Federal del Trabajo en su Título Sexto Capítulo XIII establecía las disposiciones específicas a las que estaban sujetos los trabajadores domésticos, esta era ambigua al no determinar cómo se iban a garantizar los derechos humanos de dichos trabajadores, dejando a discrecionalidad de los empleadores fijar las condiciones de trabajo de sus empleados.

Como resultado, las actividades que realizaban los trabajadores domésticos podían estar en ocasiones fuera de sus jornadas, o no les pagaban prestaciones laborales, por lo tanto el salario no era ni justo ni equitativo, además no tenían seguridad social y podían ser despedidos en cualquier momento sin responsabilidad para el patrón (Ley Federal del Trabajo, 2 de julio de 2019).

Luego entonces para poder garantizar los derechos humanos de las personas trabajadoras del hogar, en el artículo 331 Ter de la Ley Federal del Trabajo (2 de julio de 2019), se establece que deberá fijarse mediante contrato por escrito como mínimo las siguientes condiciones laborales a las que estarán sujetos:

- I. El nombre y apellidos de la persona empleadora y de la persona trabajadora del hogar;
- II. La dirección del lugar de trabajo habitual;
- III. La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba

- para un período específico, su duración;
- IV. El tipo de trabajo por realizar;
 - V. La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
 - VI. Las horas de trabajo;
 - VII. Las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diario y semanal;
 - VIII. El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
 - IX. Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, y
 - X. Las herramientas de trabajo que serán brindadas por el correcto desempeño de las actividades laborales.

Derivado de lo anterior, la existencia de un contrato escrito genera certeza jurídica para las personas trabajadoras del hogar, no solo porque se tiene conocimiento de las condiciones a las que estarán sujetos, sino que además en caso de ser objeto de un despido injustificado se puede hacer exigible el pago de las prestaciones laborales a las que tienen derecho como lo son vacaciones, prima vacacional, pago de

días de descanso, aguinaldo, las cotizaciones generadas con motivo del acceso a la seguridad social, que, a partir de la reforma es obligatorio para el empleador el realizar dichas aportaciones, así como cualquier otra prestación que hayan pactado entre las partes, tal y como lo refiere el artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

De igual modo se determinó que los alimentos que reciban las personas trabajadoras del hogar, tendrán que ser higiénicos y nutritivos, es decir, de la misma calidad y cantidad que ingiere el empleador, así mismo, queda prohibido requerir como requisito para la contratación constancia o prueba de gravidez, no se podrá despedir a persona alguna, que se desempeñe como trabajadora del hogar por estar embarazada y en caso de ser así, se presumirá discriminación, hay que mencionar, además que de necesitar usar uniforme tendrá que ser proporcionado por el contratador sin costo alguno para el trabajador.

Derivado de lo anterior, la Ley Federal del Trabajo ahora en vigor, establece todos los

elementos que sean necesarios para que, en la relación laboral de las personas trabajadoras del hogar, se garantice el derecho a tener una vida digna y decorosa, libre de discriminación, acoso y malos tratos por parte de sus empleadores.

Uno de los elementos necesarios para poder garantizar los derechos de dichos trabajadores, es determinar las modalidades a las que podrían estar sujetas las personas trabajadoras del hogar, de esta manera facilitaría entender las condiciones a las que deberá apegarse la relación laboral, en el artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo (2 de julio de 2019), establece las siguientes:

- I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades.
- II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.

- III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.

En segunda instancia otro de los elementos necesarios para garantizar los derechos humanos de los trabajadores es a través de un salario equitativo, como sabemos el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, en el caso que nos ocupa las personas trabajadoras del hogar en su mayoría recibían salarios conforme al criterio de su empleador, los cuales no siempre cubrían sus necesidades básicas.

Por eso gracias a la reforma en comento, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 335 estableció, que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es la encargada de fijar los salarios mínimos profesionales que deberán de pagarse a las personas trabajadoras del hogar, sin embargo a la presente fecha no se ha realizado dicha adecuación en el catálogo (Salarios mínimos vigentes, 01 de enero 2019).

Lo cual a juicio del autor representa una violación a los derechos humanos de las personas trabajadoras del hogar al ser nuevamente discriminadas, ya que no cuentan con una referencia oficial con base al tipo de trabajo que desempeñan, para poder percibir un sueldo que cubra las necesidades normales de un jefe de familia, tanto en el orden material, social y cultural, además de proveer la educación obligatoria de sus hijos tal y como lo mandata nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 apartado A fracción VI.

Por otro lado, la reforma laboral prevé en su artículo 333 último párrafo de la Ley multicitada, que el salario que perciba la persona trabajadora del hogar podrá efectuársele a través de transferencia bancaria o cualquier otro medio monetario legal, siempre y cuando se tenga el consentimiento del trabajador. Cuestión que se considera viable siempre y cuando esté de acuerdo el trabajador, ya que posibilita que la persona trabajadora del hogar, en caso de que el empleador le deje de pagar por alguna causa indebida, tendría medios para acreditar y demandar

el pago de sus salarios, además demostrar que existe relación laboral.

Otros de los elementos considerados por la reforma a la Ley (2 de julio de 2019), fue el derogar los artículos 338, 339 y 340 que hacían referencia a los pagos de los gastos médicos en caso de enfermedad, muerte y las obligaciones especiales que tenían los trabajadores domésticos tales como:

- I. Guardar al patrón a su familia y a las personas que concurren al hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto; y
- II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.

Obligaciones que eran subjetivas, pues dependía del criterio del empleador si la persona trabajadora del hogar guardaba para él y su familia consideración y respeto o ponía el mayor cuidado en la conservación de los muebles y accesorios de la casa, aunado a esto podía servir como excusa para despedir injustificadamente a dichos trabajadores, si

al parecer del empleador no cumplía con estos deberes especiales.

CONCLUSIÓN.

A criterio del autor la reforma laboral blindó los derechos humanos de las personas trabajadoras del hogar al establecer diversos elementos tales como disponer de un contrato por escrito la relación laboral, el pago de las prestaciones laborales vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, aguinaldo así como cualquier otra prestación que pacten las partes, la obligación del empleador de inscribir y pagar las cuotas correspondientes al trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Anteriormente la diferencia de las condiciones mínimas de trabajo de las personas trabajadoras del hogar con otros trabajos era abismal, ahora podemos decir que son las mismas.

La búsqueda por erradicar las violaciones a los derechos humanos sigue, se tiene un

gran avance con la reforma laboral, por cuanto hace a las personas trabajadoras del hogar, ahora es necesario que con la ayuda de las autoridades laborales correspondientes se lleven a cabo las acciones que sean necesarias para respetar sus derechos. Valdría la pena que dichas autoridades lleven a cabo supervisiones periódicas en los hogares, tomando como referencia el padrón de personas inscritas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social para efectos de confirmar que las personas trabajadoras del hogar se encuentran en óptimas condiciones, con esto se ayudaría a dar cumplimiento a lo establecido en la Ley.

Es sin duda un gran proyecto que proponer cambiar nuestra perspectiva el trabajo de las personas trabajadoras en el hogar, aún falta un largo camino que recorrer, recordemos que los derechos humanos evolucionan de la mano con el ser humano, pero siempre tiene como objetivo el mismo fin, el bien común de todos.

LITERATURA CITADA.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, [en línea], 21 de octubre, 2019.
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>

Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, [en línea], 21 de octubre, 2019. <https://www.ilo.org/legacy/spanish/buenos-aires/trabajo-infantil/resource/docs/sabermas/normativa/c189.pdf>

Derechos iguales para las trabajadoras del hogar en México, [en línea], 22 de octubre, 2019.
https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-2012_ACCSS.pdf

Derecho de los trabajadores domésticos, [en línea], 23 de octubre, 2019.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/78/tc.pdf>

Hacia la dignificación del trabajo del hogar, [en línea], 21 de octubre, 2019. https://cdhdf.org.mx/wp-content/uploads/2014/05/dfensor_01_2012.pdf

Ley Federal del Trabajo, [en línea], 29 de octubre, 2019.
<http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/Buscar.aspx>

La invisibilización de los derechos de las y los trabajadores domésticos, [en línea], 23 de octubre, 2019.
https://www.supremacorte.gob.mx/sites/default/files/derechos_humanos/articulosdh/documentos/2016-12/LA%20INVISIBILIZACION%20DE%20LOS%20DERECHOS%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DOMESTICOS.pdf

Reconocimiento de los derechos de los trabajadores domésticos, [en línea], 22 de octubre, 2019.
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_642906/lang--es/index.htm

Salarios mínimos vigentes a partir del 01 de enero 2019, [en línea], 29 de octubre, 2019.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/426395/2019_Salarios_Minimos.pdf

Trabajadoras del hogar remuneradas en México, [en línea], 23 de octubre, 2019.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101324.pdf