

## Personas trabajadoras domésticas: buenas intenciones de justicia laboral

### Domestic workers: good intentions for labor justice

Abel CASASOLA RAMÍREZ\*

**RESUMEN:** Este artículo intenta explicar las consideraciones esenciales del amparo directo 9/2018, en el que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México resolvió sobre el derecho a la seguridad social a favor de las personas trabajadoras domésticas, mandando al Instituto Mexicano del Seguro Social llevar a cabo diversas actividades con el objeto de promover y garantizar ese derecho, entre ellas la creación de un programa piloto para su aseguramiento, así como la formulación ante el Congreso de la Unión de proyectos de reforma a disposiciones normativas en la materia. En ese sentido, se comentará respecto a la implementación, avances y posibles opciones de operatividad y aplicación del programa de mérito; y, finalmente, se formulan comentarios a las reformas laborales aprobadas en el tema, esencialmente, sobre la definición y clasificación de personas trabajadoras domésticas y el ofrecimiento de trabajo-carga probatoria y reinstalación.

**PALABRAS CLAVE:** Trabajadora doméstica; seguridad social; ofrecimiento de trabajo; carga probatoria; reinstalación.

---

\* Licenciado en Derecho y Especialista en Derecho Electoral por la Universidad Nacional Autónoma de México; Maestro en Derecho Parlamentario por la Universidad Autónoma del Estado de México. Contacto: <casasolamx@hotmail.com>. Fecha de recepción: 16/10/2020. Fecha de aprobación: 20/04/2021.

**ABSTRACT:** This article tries to explain the essential considerations of the Amparo Directo 9/2018, in which the Second Chamber of the Supreme Court of Justice of the Nation of Mexico ruled on the right to social security in favor of domestic workers, obliging the Mexican Institute of Social Security to carry out various activities in order to promote and guarantee this right, including the creation of a pilot program for their insurance, as well as devising before the Congress of the Union of reform projects to regulatory provisions in this matter. In this sense, the implementation, progress and possible options for operation and application of the merit program will be commented; and, finally, there are comments made on the labor reforms approved on the subject, essentially on the definition and classification of domestic workers and the work offer-burden of proof and reinstatement.

**KEYWORDS:** Domestic worker; social Security; job offer; burden of proof; reinstatement.

## I. INTRODUCCIÓN

Las personas trabajadoras domésticas, esenciales para sus empleadores y, a su vez, tan indefensas para el goce y ejercicio de sus derechos y prestaciones laborales.

En México, “hay 2.4 millones de personas trabajadoras del hogar, de los cuales el 95% son mujeres que, en su gran mayoría, no gozan de seguridad social.”<sup>1</sup>

Históricamente las personas trabajadoras domésticas pertenecen a un grupo que, de forma indebida, ha sido relegado, excluido y discriminado de sus derechos y prestaciones laborales, entre ellos, un salario digno, servicios de salud, prestaciones de vivienda, créditos, fondos de retiro, entre otros; cuestiones que, en fechas recientes, se han analizado y concedido a través de diversas sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Entre esas sentencias, está la dictada el cinco de diciembre del dos mil dieciocho por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo directo 9/2018,<sup>2</sup> en la que resolvió sobre el derecho a la seguridad social a favor de las personas trabajadoras domésticas; mandando al Instituto Mexicano del Seguro Social llevar a cabo diversas actividades con el objeto de promover y garantizar ese derecho, entre ellas la creación de un programa piloto para su aseguramiento, así como la formulación ante el Congreso de la Unión de proyectos de reforma a disposi-

---

<sup>1</sup> Instituto Mexicano del Seguro Social, Gobierno de México. *Programa piloto: Incorporación de las personas trabajadoras del hogar*. México, 2019, p. 2. Consulta en: <[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/437796/PROGRAMA\\_PILOTO-comprimido.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/437796/PROGRAMA_PILOTO-comprimido.pdf)>. (03 de octubre de 2020).

<sup>2</sup> *Amparo directo 9/2018 relacionado con el amparo directo 8/2018*. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. 05 de diciembre de 2018. Consulta en: <https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=232168> (03 de octubre de 2020).

ciones normativas en la materia, todo, ello, dentro de los plazos referidos en la sentencia.

En ese sentido, a fin de dar cumplimiento a la sentencia, por una parte, el Instituto Mexicano del Seguro Social, en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal, ha llevado a cabo acciones para hacer efectivo el derecho a la seguridad social de las personas trabajadoras domésticas y, por otra, el legislativo federal realizó diversas reformas, adiciones y derogación de normas sobre el tema en comento.

Así, en el presente documento, se sintetiza lo sustentado en la sentencia dictada en el amparo directo 9/2018, así como las acciones y reformas legislativas para su cumplimiento, particularmente la creación del Programa Piloto para la Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar;<sup>3</sup> la definición y clasificación de personas trabajadoras domésticas, así como comentarios sobre el ofrecimiento de trabajo.

## II. SENTENCIA DEL AMPARO DIRECTO 9/2018

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, esencialmente, estableció que la exclusión de las personas trabajadoras del hogar, respecto al régimen obligatorio de seguridad social no encuentra justificación constitucional alguna, ya que, si bien se trata de un trabajo especial, ello, no implica que deba privárseles de una adecuada cobertura de seguridad social. En ese sentido, el hecho de que los patrones de las personas trabajadoras domésticas no los registren ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, constituye una forma de discriminación y violación al derecho humano a la seguridad social, cuestión que, además, es atribuible al Estado Mexicano.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Instituto Mexicano del Seguro Social, *op. cit.*, pp. 1-8.

<sup>4</sup> Criterio que ha quedado asentado en la Tesis de rubro “TRABAJO DEL HOGAR. EL ARTÍCULO 13, FRACCIÓN II, DE LA LEY DEL SEGURO

Es por ello que, la Segunda Sala determinó hacer del conocimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social la discriminación que genera el excluir a las personas trabajadoras domésticas del régimen obligatorio y la ineficacia del diverso régimen voluntario para tutelar su derecho humano a la seguridad social.

Asimismo, mandató a dicha dependencia gubernamental que, dentro de un plazo prudente —que podría ser al término de dos mil diecinueve—, procediera a implementar un programa piloto con el fin de diseñar y ejecutar un régimen especial para las personas trabajadoras domésticas, con carácter obligatorio; de fácil implementación para los patrones para lograr su cumplimiento, y financieramente viable para el propio Instituto Mexicano del Seguro Social, en el que, además, se consideran los elementos siguientes:

- Las personas trabajadoras domésticas son un grupo de difícil cobertura.
- El trabajo se realiza en un hogar privado.
- Los trabajadores laboran en algunos casos para más de un patrón.
- Generalmente no se celebra un contrato de trabajo.
- Los empleadores, por lo general, no conocen sus responsabilidades o la forma de cumplir con la ley.
- Variabilidad en la cantidad de horas y días trabajados, esto es, si se trata de trabajadores de entrada por salida o de planta (los que

---

SOCIAL ES INCONSTITUCIONAL AL EXCLUIR A LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS DE SER SUJETOS DE ASEGURAMIENTO AL RÉGIMEN OBLIGATORIO, DEBIDO A QUE VIOLA EL DERECHO HUMANO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN IGUALDAD DE CONDICIONES.” Época: Décima Época, Registro: 2019900, Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Publicación: viernes 17 de mayo de 2019 10:22 h, Materia(s): (Constitucional), Tesis: 2a. XXX/2019 (10a.).

habitan en el lugar de trabajo).

- Contemplar un salario base de cotización o pago promedio por el trabajo prestado.
- En ocasiones, el salario se paga en especie, constituido por la alimentación y vivienda.
- La situación migratoria de las personas trabajadoras.
- Contemplar seguros sobre: 1. Riesgos de trabajo; 2. Enfermedades; 3. Maternidad; 4. Guarderías y prestaciones sociales; 5. Invalidez y vida; 6. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Facilitar administrativamente el cumplimiento de obligaciones al patrón —eximirlos de inscribirse al Servicio de Administración Tributaria—, tomando en consideración que, en su mayoría, son jefas de familia.

Una vez implementado el programa piloto, en un plazo no mayor a dieciocho meses, el Instituto Mexicano del Seguro Social, deberá proponer al Congreso de la Unión las reformas normativas correspondientes para que, en forma gradual, sean incorporadas las personas trabajadoras domésticas al sistema especial de seguridad social.

### III. PROGRAMA PILOTO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

En cumplimiento a la sentencia dictada en el amparo directo 9/2018, el veintinueve de marzo de dos mil diecinueve se publicaron en el Diario Oficial de la Federación las *Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social*, con el objeto de establecer facilidades administrativas para contribuir a garantizar a las personas trabajadoras domésticas el derecho a la

salud y la seguridad social, en una primera fase, mediante la regulación de una prueba piloto de un régimen especial opcional de seguridad social que ampare los seguros del régimen obligatorio.<sup>5</sup>

Por lo que, a partir del uno de abril de dos mil diecinueve, dio inicio al Programa Piloto para la Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar en la Ciudad de México,<sup>6</sup> con las características siguientes:<sup>7</sup>

- *Objetivo.* Garantizar el acceso a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar.
- *Beneficiarios.* Cónyuge o concubina(o), hijas(os), padre o madre.
- *Sujeto de aseguramiento.* Personas trabajadoras del hogar.
- *Cobertura.* Servicios médicos en general, pensión por invalidez y vida, fondo para el retiro y prestaciones sociales.

Posteriormente, el treinta y uno de agosto de dos mil veinte, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación las *Reglas de carácter general de la prueba piloto fase II para la incorporación*

---

<sup>5</sup> Véase ACUERDO ACDO.AS2.HCT.300119/53.P.DIR y su Anexo Único, relativo a las Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social. Diario Oficial de la Federación. México. 29 de marzo de 2019. Consulta en: <[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5555925&fecha=29/03/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5555925&fecha=29/03/2019)> (03 de octubre de 2020).

<sup>6</sup> Véase Instituto Mexicano del Seguro Social, Gobierno de México. *Programa piloto para personas trabajadoras del hogar, parteaguas en seguridad social: Adalberto Méndez*, N° 112/2019, mayo. México, 2019. Consulta en: <<http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201905/112#:~:text=Desde%20el%201%C2%BA%20de%20abril,su%20derecho%20a%20gozar%20de>> (03 de octubre de 2020).

<sup>7</sup> Véase Instituto Mexicano del Seguro Social, Gobierno de México, *Programa piloto: Incorporación de las personas trabajadoras del hogar*, op. cit., p. 3.

*de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social*, en las que se dispone que los patrones de las personas trabajadoras del hogar tienen el carácter de sujetos obligados, para efectos de afiliar obligatoriamente a sus trabajadoras ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.<sup>8</sup>

No obstante, a más de un año de la implementación del programa, al mes de agosto de dos mil veinte, el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene registro de tan solo 25,369 (veinticinco mil trescientos sesenta y nueve) personas inscritas al Programa Piloto de Personas Trabajadoras del Hogar, lo que representa el 1%, del total de 2.4 millones de personas que ejercen esta actividad laboral.<sup>9</sup>

Es por ello que, si bien con el programa piloto y normatividad en comento, se pretende hacer patente la obligación patronal de inscribir a las personas trabajadoras del hogar al régimen de seguridad social, lo cierto es que, ha quedado de manifiesto su incumplimiento.

Lo anterior, tomando en consideración la costumbre indebida por parte de la persona empleadora de no asegurar a sus trabajadores, y principalmente en los casos de personas trabajadoras del hogar que, por lo general, pertenecen, a su vez, a grupos poblacionales históricamente discriminados, como son las mujeres;

---

<sup>8</sup> Véase ACUERDO número ACDO.AS2.HCT.220720/190.P.DIR, dictado por el H. Consejo Técnico en sesión ordinaria el día 22 de julio de 2020, por el que se aprueban las Reglas de carácter general de la Prueba piloto fase II para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social contenidas en el Anexo Único del presente Acuerdo. Diario Oficial de la Federación. México. 31 de agosto de 2020. Consulta en: <[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5599363&fecha=31/08/2020](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5599363&fecha=31/08/2020)> (03 de octubre de 2020).

<sup>9</sup> Véase Instituto Mexicano del Seguro Social, Gobierno de México. PUESTOS DE TRABAJO AFILIADOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. N° 628/2020, septiembre. México, 2020. Consulta en: <<http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202009/628>> (03 de octubre de 2020).



siendo que, en el caso, como se adelantó, en México, de los 2.4 millones de personas trabajadoras del hogar, el 95% son personas del género femenino, cuyos datos estadísticos evidencian el trato diferenciado que se les da.<sup>10</sup>

Además, particularmente sobre la discriminación a las mujeres, la Segunda Sala ha sustentado que si bien la exclusión de las personas trabajadoras del hogar del régimen obligatorio del seguro social,<sup>11</sup> estaba formulada en términos neutrales –sin distinguir a hombres o mujeres–, lo cierto es que las políticas y los programas que son neutros pueden, contener una forma de discriminación indirecta contra la mujer en razón de expectativas, actitudes y comportamientos estereotípicos hacia la mujer basados en las diferencias biológicas o, en su caso, por subordinación generaliza-

---

<sup>10</sup> Véase Tesis de rubro “DISCRIMINACIÓN INDIRECTA. LOS DATOS ESTADÍSTICOS PUEDEN SER SIGNIFICATIVOS Y FIABLES PARA ACREDITAR ESTE TIPO DE TRATO CONTRA LA MUJER.” Época: Décima Época, Registro: 2019856, Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 66, mayo de 2019, Tomo II, Materia(s): Constitucional, Tesis: 2a. XXXII/2019 (10a.), Página: 1541.

<sup>11</sup> Véase fracción II del artículo 13, de la Ley del Seguro Social. Diario Oficial de la Federación. México. 21 de diciembre de 1995. Consulta en: <[https://www.dof.gob.mx/nota\\_to\\_imagen\\_fs.php?codnota=4886585&fecha=21/12/1995&cod\\_diario=209466](https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4886585&fecha=21/12/1995&cod_diario=209466)>. (03 de octubre de 2020). La fracción en comento establecía: “Artículo 13. Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio: [...] II. Los trabajadores domésticos”. Fracción derogada mediante *DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar*. Diario Oficial de la Federación. México. 02 de julio de 2019. Consulta en: <[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5564651&fecha=02/07/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5564651&fecha=02/07/2019)> (03 de octubre de 2020).

da de la mujer al hombre, por lo que la exclusión de mérito perjudica de manera desproporcionada al género femenino.<sup>12</sup>

Asimismo, se debe tener en cuenta que dada la necesidad de las personas trabajadoras del hogar de laborar y poder percibir un salario y, en su caso, de conseguir una habitación para vivir, las mismas no manifiestan alguna objeción a la omisión de ser inscritos a un régimen de seguridad social, aun cuando ello constituya un derecho por su labor y, a su vez, una obligación patronal.

Esto último, bajo el supuesto de que las personas trabajadoras del hogar conozcan sus derechos laborales, cuestión que, aún en esta época, se pondría en duda.

Es por ello que, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que establece que el Estado debe “tomar medidas efectivas y revisarlas en caso necesario, hasta el máximo de los recursos de que dispongan, para realizar plenamente el derecho de todas las personas, sin ningún tipo de discriminación, a la seguridad social, incluido el seguro social,”<sup>13</sup> se considera necesario implementar acciones para lograr el aseguramiento de un número mayor y de ser posible la totalidad de las personas trabajadoras del hogar, mismas que, con base en los registros de afiliación que al momen-

---

<sup>12</sup> Véase Tesis de rubro “TRABAJO DEL HOGAR. EL ARTÍCULO 13, FRACCIÓN II, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, CONTIENE UNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR CUESTIÓN DE GÉNERO.” Época: Décima Época, Registro: 2019899, Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Publicación: viernes 17 de mayo de 2019 10:22 h, Materia(s): (Constitucional), Tesis: 2a. XXXI/2019 (10a.)

<sup>13</sup> Organización de las Naciones Unidas. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General N° 19, *El derecho a la seguridad social (artículo 9)*, 4 de febrero de 2008. Numeral 4. Consulta en: <<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8791.pdf>> (03 de octubre de 2020).

to se han llevado a cabo, de manera enunciativa y no limitativa, consistirían en lo siguiente:

- Creación de un registro nacional, con datos de identificación y localización de las personas trabajadoras del hogar, para dar seguimiento a su actividad laboral, como puede ser la baja, cambio de patrón u otra. Lo anterior, tomando en consideración el estado de vulnerabilidad y discriminación en la que se encuentran este tipo de trabajadores.
- Visitas domiciliarias en zonas poblacionales en las que, por lo general y estadísticamente, se emplea a este tipo de trabajadoras.<sup>14</sup>
- Centro de atención, línea telefónica o portal electrónico para la recepción de denuncias, en las que de manera anónima se haga del conocimiento del empleo de personas trabajadoras del hogar que no fueron aseguradas, para que la autoridad proceda a la visita domiciliaria.
- Formulación de cuestionarios a personas trabajadoras del hogar al momento de ser inscritas, respecto a su conocimiento de otras personas que ejercen esta actividad, para verificar en el registro nacional si fueron afiliadas o no, o, en su caso, proceder a la visita domiciliaria correspondiente.

Lo anterior, tomando en consideración que la seguridad social incluye “el derecho a no ser sometido a restricciones arbitrarias o poco razonables de la cobertura social existente, ya sea del sector público o del privado, así como del derecho a la igualdad

---

<sup>14</sup> Con base en lo establecido en la fracción V del artículo 15, de la Ley del Seguro Social que establece “Los patrones están obligados a: (...) V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos.” *Ley del Seguro Social*. 2020. México. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Consulta en: <[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92\\_071119.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_071119.pdf)> (03 de octubre de 2020).

en el disfrute de una protección suficiente contra los riesgos e imprevistos sociales.”<sup>15</sup>

En ese sentido, el Estado se encuentra obligado a “suprimir la discriminación de hecho por motivos prohibidos, en los casos en que personas o grupos se ven imposibilitados de acceder a una seguridad social adecuada.”<sup>16</sup>

Esto es, aunque toda persona tiene derecho a la seguridad social, el Estado Mexicano debe prestar especial atención a las personas y grupos que tradicionalmente han tenido dificultades para ejercer ese derecho, entre ellos las personas trabajadoras domésticas,<sup>17</sup> siendo que la seguridad social “desempeña un papel importante para reducir y mitigar la pobreza, prevenir la exclusión social y promover la inclusión social.”<sup>18</sup>

#### IV. COMENTARIOS A LAS REFORMAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DIVERSAS DISPOSICIONES, EN MATERIA DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

El uno de mayo<sup>19</sup> y dos de julio<sup>20</sup> de dos mil diecinueve se publicaron dos Decretos en el Diario Oficial de la Federación, por los que

---

<sup>15</sup> Organización de las Naciones Unidas. Op. cit. Numeral 9.

<sup>16</sup> *Ibidem*, Numeral 30.

<sup>17</sup> Véase *ibidem*, Numeral 31.

<sup>18</sup> *Ibidem*, Numeral 3.

<sup>19</sup> Véase *DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva*. Diario Oficial de la Federación. México. 01 de mayo de 2019. Consulta en: <[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019)> (03 de octubre de 2020).

<sup>20</sup> Véase *DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social*. Ídem.

se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones en materia de personas trabajadoras del hogar, mismos que, en lo que interesa, sirven de base para las definiciones, derechos y obligaciones sobre los temas que se indican a continuación:

#### A) PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

“Es aquella 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, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley”;<sup>21</sup> con las modalidades siguientes:

- Aquellas que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realicen sus actividades.
- Aquellas que trabajen para una persona empleadora y no residan en el domicilio donde realicen sus actividades.
- Aquellas que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.

Esto es, una persona trabajadora doméstica es aquella que realiza labores que tienen “que ver exclusivamente con el aseo de una casa habitación o con la atención a una persona o familia, que tiene una relación directa con la convivencia familiar y con un salario que comprende [... el] pago de dinero en efectivo”<sup>22</sup> y, en

---

<sup>21</sup> Véase *Ley Federal del Trabajo*. 2020. México. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Artículo 331. Consulta en: <[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf)> (03 de octubre de 2020).

<sup>22</sup> Véase Tesis de rubro “TRABAJADORES DOMÉSTICOS. POR LAS LABORES QUE DESARROLLAN, EL PATRÓN NO ESTÁ OBLIGADO A TENER Y PRESERVAR LA DOCUMENTACIÓN A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.” Época: Décima Época,

su caso, los alimentos y la habitación si se trata de residente o que pernocta en el domicilio.<sup>23</sup>

#### B) PERSONAS QUE NO SON CONSIDERADAS TRABAJADORAS DEL HOGAR<sup>24</sup>

- Quien realice trabajo del hogar únicamente de forma ocasional o esporádica.
- Quien preste 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.<sup>25</sup>

La clasificación anterior, permite contar con una definición clara de quienes serán las personas consideradas, o no, como trabajadoras domésticas en términos de la Ley Federal del Trabajo, para efecto de cumplir, otorgar, gozar y ejercer, por parte de la persona empleadora y de la trabajadora, respectivamente, las obligaciones y derechos laborales.

---

Registro: 2004350, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXIII, agosto de 2013, Tomo 3, Materia(s): Laboral, Tesis: XXI.1o.C.T.1 L (10a.), Página: 1742.

<sup>23</sup> Véase Tesis de rubro “TRABAJADORES DOMÉSTICOS. LOS ALIMENTOS Y LA HABITACIÓN DE LOS QUE PERNOCTAN EN EL DOMICILIO DEL PATRÓN INTEGRAN EL SALARIO PARA EFECTOS INDEMNIZATORIOS.” Época: Décima Época, Registro: 2018220, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 59, octubre de 2018, Tomo III, Materia(s): Laboral, Tesis: I.14o.T.7 L (10a.), Página: 2525.

<sup>24</sup> En consecuencia, quedan sujetas a las disposiciones generales o particulares de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>25</sup> Véase Ley Federal del Trabajo, artículo 332.

### III. OFRECIMIENTO DE TRABAJO —CARGA PROBATORIA Y REINSTALACIÓN—

#### A) CARGA PROBATORIA

Con la reforma publicada el uno de mayo de dos mil diecinueve, se dio un gran avance en materia laboral a favor de los trabajadores en general, particularmente sobre la carga probatoria para acreditar un despido injustificado ante el ofrecimiento laboral que realice la parte patronal.

Con las anteriores disposiciones laborales, correspondía a la persona empleadora acreditar que no existió el despido injustificado que argumentaba la persona trabajadora doméstica demandante; sin embargo, al comparecer a juicio, la parte demandada podía negar que aconteció el mismo y, a su vez, realizar un ofrecimiento de trabajo al actor, logrando, con ello, de una forma legal, revertir la carga probatoria.

Esto es, la ley daba la posibilidad al patrón de hacer un ofrecimiento de trabajo, cuya figura se había desnaturalizado, por un lado, con el objeto de evadir la aplicación de la norma jurídica que le imponía al patrón la obligación de acreditar sus excepciones y defensas sobre el despido injustificado que se le atribuía y, por otra, con el único fin de revertir la carga probatoria al demandante.

No pasan desapercibidos, entre otros, los criterios de Tesis de Jurisprudencia de rubro “OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ESTUDIO COMPLETO E INTEGRAL DEL,”<sup>26</sup> así como las Tesis de rubro “OFRECIMIENTO DE TRABAJO. CUANDO EXISTEN ELEMENTOS OBJETIVOS PARA CONSIDERAR QUE HA

---

<sup>26</sup> Época: Octava Época, Registro: 223122, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo VII, abril de 1991, Materia(s): Laboral, Tesis: IV.3o. J/3, Página: 109.

SIDO DESNATURALIZADO Y, POR TANTO INOPERANTE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA DEFINIR LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS SOBRE LOS HECHOS DEL DESPIDO”;<sup>27</sup> y “TRABAJADORES DOMÉSTICOS. ELEMENTOS QUE DEBEN TOMARSE EN CUENTA PARA CONSIDERAR DE BUENA FE EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO”;<sup>28</sup> en el sentido de que el juzgador laboral tiene que realizar un análisis exhaustivo de los elementos que obran en autos, para determinar si el ofrecimiento laboral formulado por la persona empleadora demandada era considerado como de buena o mala fe y, en su caso, si se había desvirtuado para fines y cargas probatorias.

Sin embargo, se considera que los criterios en comento, en poco o nada beneficiaban a las personas trabajadoras domésticas, por lo que, en respeto a los derechos humanos de impartición de justicia y de tutela judicial efectiva, previstos en los artículos 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 8, numeral 1 y 25, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, se debía buscar la interpretación más favorable y, por lo cual, incluso, se hacía innecesario calificar su buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo; por ello, la Litis planteada debía resolverse con base en lo establecido en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, conforme al cual el patrón tenía la carga probatoria para desvirtuar el despido injustificado que se le atribuía, independientemente de un ofrecimiento laboral o no.

---

<sup>27</sup> Época: Décima Época, Registro: 2019448, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 64, marzo de 2019, Tomo III, Materia(s): Laboral, Tesis: III.4o.T.52 L (10a.), Página: 2703.

<sup>28</sup> Época: Novena Época, Registro: 177757, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXII, Julio de 2005, Materia(s): Laboral, Tesis: I.13o.T.123 L, página: 1561.



En ese sentido, con las reformas laborales en comentario —para efectos probatorios—, de forma atinada el legislador federal estableció en el párrafo tercero, de la fracción VI, del artículo 784, de la Ley Federal del Trabajo, que *la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al patrón de probar su dicho*; disposición que protege al trabajador, quienes, generalmente, tienen menores posibilidades de acreditar el despido del que fueron objeto, materia de su demanda; máxime tratándose de personas trabajadoras domésticas, quienes laboran en un ámbito privado, de manera directa con su empleador, y quizá con menos elementos para acreditar la relación laboral, sus términos y el despido alegado.

Sobre esto último, sirve como criterio orientador lo sustentado en la Tesis de rubro “DESPIDO INJUSTIFICADO. CARGA PROBATORIA. CORRESPONDE A LA DEMANDADA, AUNQUE SE HAYA DEMANDADO LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y NO LA REINSTALACIÓN”<sup>29</sup> en el sentido que en materia laboral los medios de prueba para acreditar la relación de trabajo y su terminación, no son disponibles en igualdad de circunstancias para las partes, siendo que la persona empleadora tiene mayores probabilidades de probarlo.

De igual forma, sirve de apoyo lo sostenido en la Jurisprudencia de rubro “PATRÓN. TIENE OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO LOS DOCUMENTOS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AUNQUE SE TRATE DE UNA PERSONA FÍSICA”<sup>30</sup> en el senti-

---

<sup>29</sup> Época: Novena Época, Registro: 187563, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XV, marzo de 2002, Materia(s): Laboral, Tesis: VI.2o.T.40 L, Página: 1327.

<sup>30</sup> Época: Novena Época, Registro: 181911, Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIX, marzo de 2004, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 26/2004, Página: 353.

do que la persona empleadora —física o moral— que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, tiene obligación de conservar y exhibir en juicio la documentación correspondiente a la relación laboral.

## B) REINSTALACIÓN

Si bien la reforma en comento constituye un avance en materia de carga probatoria, en el caso, en beneficio de las personas trabajadoras del hogar, no debe perderse de vista que, otro de los temas que derivan de ese ofrecimiento laboral es la reinstalación al trabajo; cuestión que, a consideración del suscrito, no debe verse en la legislación laboral, por lo menos, en el caso de personas trabajadoras domésticas, dado que la naturaleza de la relación de trabajo que desarrollan es de confianza, misma que, puede verse deteriorada con el despido injustificado que se demandó y el ofrecimiento realizado.

En efecto, el ofrecimiento laboral permite la reinstalación o reincorporación de las personas trabajadoras domésticas a su fuente laboral y, por tanto, la continuación de la relación con su empleador, cuestión que se considera inadecuada para este tipo de trabajadores, dada la naturaleza de sus actividades y trato directo con su empleador.

Debe recordarse que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas; supuesto normativo en el que están incluidas las personas trabajadoras domésticas, quienes realizan trabajos personales del patrón, tales como servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.<sup>31</sup>

Al respecto, es importante señalar, como un hecho público y notorio, que toda relación de cualquier índole, en el caso laboral, después de un conflicto de intereses, como el que se demanda en

---

<sup>31</sup> Véase Ley Federal del Trabajo, artículos 9º y 331.

un despido injustificado, genera la ruptura del vínculo de confianza.

Dicha circunstancia se acentúa en los casos de personas trabajadoras domésticas que, como se indicó, dada la naturaleza de sus funciones, de aseo, asistencia, atención al hogar y demás propios o inherentes al hogar, tiene trato y presta sus servicios de manera directa y personal a su empleador, y a la familia, durante diversos espacios de tiempo en el transcurso del día, predominando la convivencia con el núcleo familiar, generando con ello, una disminución o pérdida de la confianza en ambas partes, a tal grado que puede ser total o parcial.

De allí que, el ofrecimiento de trabajo y, en su caso, la reinstalación no debe preverse como una opción para las personas trabajadoras domésticas, los cuales son personas y grupos en situación de desventaja histórica, porque históricamente, en la mayoría de los casos, no ejercen ni les son reconocidos sus derechos laborales e, incluso, en menor medida se presentan por los medios legales ante los Tribunales establecidos, con el objeto de hacer valer y exigir sus derechos que, como a todo trabajador, les deben ser reconocidos y otorgados sin condicionamiento o restricción alguna.

Lo anterior, ya que, aun cuando una de las finalidades del ofrecimiento es continuar con la relación laboral y que, en principio, sería adecuado para la persona que demanda el despido injustificado, porque busca mantener su fuente de ingresos, lo cierto es que, como se comentó, dada la naturaleza y las funciones desempeñadas, el ofrecimiento de trabajo puede ser utilizado de forma legal como una estrategia jurídica, con el único objeto de dar por terminado el litigio y, posteriormente, rescindir la relación laboral sin responsabilidad alguna para el empleador al argumentar una pérdida de la confianza.

En efecto, en términos de lo establecido en el artículo 185, de la Ley Federal del Trabajo, la persona empleadora podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad alguna, si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el

dispositivo 47, ya que “únicamente basta invocar un motivo razonable de pérdida de la confianza, que en opinión del patrón estime, con base en hechos objetivos, que la conducta del operario no le garantiza la plena eficiencia en su función, siempre que no sea ilógica o irrazonable.”<sup>32</sup>

Esto es, las personas trabajadoras de confianza son susceptibles de despido si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no configure una falta de probidad.<sup>33</sup>

En ese sentido, bajo el supuesto, que el ofrecimiento de trabajo que realizó la persona empleadora hubiera sido aceptado, se llegaría al absurdo, pero no imposible, que, una vez concluido el litigio y reinstalada la persona trabajadora doméstica a sus labores, se aduzca una pérdida de confianza por la promoción de la demanda y los actos legales que desarrolló y, como consecuencia, sea procedente la rescisión laboral del trabajador doméstico, sin

---

<sup>32</sup> Véase Tesis de rubro “TRABAJADORES DE CONFIANZA. RESCISIÓN DE SU CONTRATO POR PÉRDIDA DE ÉSTA.” Época: Décima Época, Registro: 2009342, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 19, junio de 2015, Tomo III, Materia(s): Laboral, Tesis: I.6o.T.133 L (10a.), Página: 2466.

<sup>33</sup> Véase Tesis de rubro “RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR UN MOTIVO RAZONABLE DE LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA. HIPÓTESIS EN QUE SE ACTUALIZA, CONFORME AL ARTÍCULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.” Época: Décima Época, Registro: 2008921, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 17, abril de 2015, Tomo II, Materia(s): Laboral, Tesis: IV.3o.T.27 L (10a.), Página: 1833 y Tesis de rubro “CONFIANZA, PERDIDA DE LA. NO REQUIERE DE PERJUICIO A LA PATRONAL PARA QUE SE DE LA CAUSAL RESCISORIA DE LA RELACIÓN LABORAL.” Época: Novena Época, Registro: 202034, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo III, junio de 1996, Materia(s): Laboral, Tesis: XI.2o.3 L, Página: 804.

que se le pueda obligar a la persona empleadora continuar con la relación de trabajo, en razón de que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora del hogar impide que la parte patronal continúe depositando su confianza cuando ya la perdió.<sup>34</sup>

### *Eximente de reinstalación*

Conforme a lo establecido en los artículos 49 y 50, de la Ley Federal del Trabajo, la persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora del hogar, mediante el pago de las indemnizaciones que se indican a continuación:

- *Relación de trabajo por tiempo determinado*

Menor de un año: en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.

Mayor a un año: en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

- *Relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado*

Indemnización consistente en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados. Además de las indemnizaciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de La Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>34</sup> Véase Tesis de Jurisprudencia de rubro “DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN DERIVADA DE AQUÉL SEA LA DE REINSTALACIÓN, Y LA INTENTE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA, OPERA LA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.” Época: Novena Época, Registro: 171193, Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVI, octubre de 2007, Materia(s): Constitucional, Laboral, Tesis: 2a./J. 183/2007, Página: 240.

Al respecto, es adecuado que el legislador haya establecido que la persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a las personas trabajadoras del hogar, dada la naturaleza de confianza de la relación laboral, conforme a lo expuesto en el apartado anterior.

Sin embargo, como se advierte, la persona empleadora será quien determine si ejerce o no ese derecho, cuestión que se considera poco favorable a los intereses de la persona trabajadora del hogar, ya que, por un lado, el ofrecimiento de trabajo podría ser consecuencia de una estrategia legal, con el único objeto de dar por terminado el litigio y, por otro, el trabajador quedaría sujeto a la decisión de un empleador que, por lo que se demanda, lo despidió injustificadamente.

#### IV. SUPUESTOS QUE SE PUEDEN ACTUALIZAR EN UN DESPIDO INJUSTIFICADO

Conforme a los razonamientos expuestos en el presente apartado, ante un posible despido injustificado, de forma enunciativa, se citan los supuestos que se indican a continuación, clasificados en dos apartados, los que involucran el ofrecimiento de trabajo y la reinstalación, así como aquellos que no los contemplan, a fin de evidenciar los beneficios o desventajas de cada uno de ellos.

- Sin ofrecimiento de trabajo
  - a) *Pago de indemnización*. La persona empleadora cubre el pago de la indemnización que corresponde. Dicha opción se considera adecuada para las partes, particularmente para la persona trabajadora doméstica al constituir la pretensión de su demanda.
  - b) *Continuación del juicio*. Implica la disposición de recursos monetarios, tiempo y, en su caso, desgaste físico o mental, particularmente para la persona trabajadora del hogar, quien, por lo general, no cuenta con esos elementos necesarios para continuar con el juicio en todas sus etapas.

Sin embargo, como cuestión positiva es que la decisión final dependerá directamente del juzgador laboral, conforme a las constancias del expediente; ya que, la persona trabajadora del hogar no tendrá la opción de un ofrecimiento laboral que desvirtúe o lo desvíe de su pretensión inicial —pago de la indemnización—, y la persona empleadora no tendrá la opción de formularlo con el objeto de dar por concluido el juicio.

- Con ofrecimiento de trabajo

c) *Ofrecimiento de trabajo no aceptado*. La persona empleadora realiza un ofrecimiento de trabajo, sin embargo, la persona trabajadora del hogar no lo acepta, por lo que continuará el juicio bajo las circunstancias referidas en el inciso b).

d) *Ofrecimiento de trabajo aceptado*. La persona empleadora realiza un ofrecimiento de trabajo, mismo que acepta la persona trabajadora del hogar. Sin embargo, puede suceder que el ofrecimiento de la empleadora obedezca a una estrategia jurídica con la intención de eludir la responsabilidad y obligación de cubrir las prestaciones reclamadas por un posible despido injustificado y dar por culminado el juicio; existiendo el riesgo latente de que, en fecha posterior, de nueva cuenta, acontezca un despido.

Ante esta situación, el trabajador tendría dos opciones, la primera, de nueva cuenta, acudir ante la autoridad laboral a ejercer sus derechos laborales en un juicio, lo cual implicaría, como se indicó, la disposición de recursos monetarios con los que, generalmente, no se cuenta, así como de tiempo y desgaste mental; o, la segunda, buscar otro trabajo, y dar por perdidos sus derechos y prestaciones laborales, para evitar someterse a un nuevo juicio que implicaría las razones antes expuestas.

## V. CONCLUSIONES

El Estado Mexicano debe adoptar medidas que permitan incluir de manera efectiva a las personas trabajadoras domésticas, ya que, las acciones desarrolladas al momento, no representan un cambio o mejoramiento significativo en el ejercicio de sus derechos laborales, particularmente en materia de seguridad social.

Por otra parte, conforme a las reformas laborales aprobadas, en la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a sus actividades, se define y clasifica a que personas se debe considerar como trabajadoras domésticas para fines legales, mismas que conforme a lo expuesto, las podemos clasificar con la categoría de confianza.

Asimismo, si bien existe un avance respecto a la carga probatoria a favor de los trabajadores en general, lo cierto es que tratándose de personas trabajadoras del hogar, atendiendo a la naturaleza del cargo —confianza— y las funciones desempeñadas —personales— no debería plantearse el ofrecimiento de trabajo como supuesto de conciliación y conclusión del juicio, ni mucho menos la reinstalación, porque puede ser utilizado por la persona empleadora como una estrategia legal para evadir momentáneamente la justicia laboral o, en su caso, de forma permanente bajo la hipótesis de que, así, lo decida la persona trabajadora doméstica al no ejercer de nueva cuenta la acción.

Por lo que, la opción viable para lograr una justicia laboral benéfica para las partes y, particularmente para las personas trabajadoras del hogar es continuar hasta el final con el juicio laboral, en el que se determine la acreditación o no de la acción o defensa, según corresponda.

En efecto, en respeto a los derechos humanos de impartición de justicia y de tutela judicial efectiva, previstos en los artículos 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 8, numeral 1 y 25, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, se debe buscar la interpretación más favorable en el caso de las personas trabajadoras del hogar, por lo cual, el litigio debe resolverse con base en lo establecido en el artículo 784 de la Ley



Federal del Trabajo, conforme al cual el patrón debe desvirtuar el despido injustificado que se le atribuye y, en su caso, pagar la indemnización que en derecho corresponda.

