



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

775
28

**LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS
TRABAJADORES DOMESTICOS**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A .
IGNACIO PUEBLA BENITEZ

MEXICO, D. F.

1993

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS

INTRODUCCION

Capítulo I.

CONCEPTOS

1.- Concepto de relación de trabajo	1
2.- Concepto de trabajador y de patrón	6
3.- Concepto de jornada de trabajo	11
4.- Definición etimológica, gramatical y conceptos doctrinales sobre doméstico	17
5.- Concepto que da la Ley Federal del Trabajo para el trabajador doméstico	19

Capítulo II.

ANTECEDENTES GENERALES

1.- Grecia	22
2.- Roma	25
3.- España	26
4.- México:	
a) Antes de la Constitución de 1917	31
b) Después de la Constitución de 1917	36

5.- Tratamiento que le dió la Ley Federal del Trabajo de 1931 al trabajador doméstico	48
---	----

Capítulo III.

NATURALEZA JURIDICA Y CARACTERISTICAS ESPECIALES DEL TRABAJO DOMESTICO.

1.- Naturaleza jurídica del trabajador doméstico	56
2.- Condiciones de Trabajo	59
3.- Obligaciones especiales del patrón	67
4.- Obligaciones especiales del trabajador	70
5.- Las modalidades del trabajo doméstico y su reglamentación	71

Capítulo IV.

NECESIDAD DE REGULAR LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS.

1.- La jornada de trabajo en general	75
2.- Análisis del artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo vigente	79
3.- El contrato de trabajo doméstico	83
4.- Situación actual del trabajo doméstico	87
5.- La estabilidad en el empleo	92
6.- Terminación de la relación de trabajo	94
7.- Necesidad de reformar el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo	101

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

Este trabajo constituye nuestra tesis de Licenciatura en Derecho. En ella tratamos el tema relativo a una clase trabajadora que a pesar de su presencia en la historia y sobre todo, en la forma de vida de la familia mexicana, parece haber sido intencionalmente olvidada; hablamos de los trabajadores domésticos, de esos trabajadores dedicados al aseo, asistencia y demás tareas inherentes al hogar de una persona o familia. Trabajadores a los que no se les ha dado la importancia merecida y a los que se les han escatimado o limitado sus derechos constitucionalmente concedidos, principalmente el referente a la jornada de trabajo máxima de ocho horas.

Sabedores de la dificultad que implica el tratamiento de éste tema, por la escasa información existente, hemos optado por darle un enfoque esencialmente jurídico al desarrollo de éste trabajo, tocando algunos aspectos socioeconómicos, para poder encuadrarlo prácticamente.

Dividimos el planteamiento de éste trabajo en cuatro capítulos distribuidos de la siguiente manera:

En el primer capítulo se explica que es lo que debemos entender como trabajador doméstico y los conceptos de todos y cada uno de los elementos configurativos de su relación laboral, para facilitar al lector la percepción y

entendimiento de los capítulos subsiguientes.

En el segundo capítulo, de una manera breve, damos un panorama de los hechos e ideas que provocaron la legislación laboral contemporánea y la presencia de los domésticos en la antigüedad, primero como esclavos, posteriormente siervos y sirvientes, hasta su inclusión en la Constitución de 1917 y su tratamiento en la Ley Federal del Trabajo de 1970, que los concibe como auténticos trabajadores.

En el tercer capítulo tratamos de demostrar la naturaleza eminentemente laboral del trabajo doméstico, por lo que no hay ninguna razón verdaderamente válida que excluya a estos trabajadores de la extensión integral de los derechos sociales concedidos por la Constitución y por la Ley al grueso de los trabajadores asalariados.

En el capítulo cuarto esgrimimos las razones jurídicas y sociales por las que se hace necesaria una estipulación expresa de la jornada máxima de trabajo aplicable a los trabajadores domésticos, que les permitirá su integración cabal a la sociedad misma, rompiéndose la barrera existente con los demás trabajadores asalariados.

CAPITULO I

CONCEPTOS

Es un hecho innegable, que los trabajadores que se dedican al desarrollo de las actividades de carácter doméstico, como son el hacer la limpieza, barrer, planchar, lavar ropa, etc., han existido a través de los tiempos, y a las personas que se dedican a llevar a efecto esas actividades en el servicio interior de una casa que no es la suya, se les ha llamado de diferentes maneras: criadas, sirvientas, fámulas, muchachas, domésticas y otras parecidas. En el caso de México, al ser incluido este tipo de trabajo dentro del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se le concibe como un auténtico trabajador y así hay que entenderlo, lo que nos conlleva a analizar los conceptos sobre el trabajador en general y sobre todo de los elementos necesarios para demostrar la verdadera naturaleza jurídica laboral del trabajador doméstico, cuyo estudio nos ocupará a lo largo del desarrollo de este capítulo.

1.- Concepto de relación de trabajo.

La enciclopedia Jurídica Omeba, define la relación de trabajo como "la vinculación existente entre el trabajador y su empleador, sea éste persona real o jurídica, con exclusión de la existencia o no de un contrato de trabajo y vinculado a los elementos sociológicos rectores de la disciplina jurídica que regula la materia. Es una vinculación de carácter jurídico porque engendra

derechos y obligaciones recíprocas, y de carácter personal, porque eleva a un primer plano el elemento humano como finalidad en sí, abandonando viejos conceptos de 'trabajo mercancía'.¹

En este mismo sentido se pronuncia Mario de la Cueva, al señalar que la relación de trabajo, " es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".²

Esto significa, que donde encontremos una prestación de trabajo subordinado, ahí encontraremos una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral, puesto que, a decir de Mario de la Cueva, idea con la que estamos de acuerdo en toda su extensión: "... el Derecho del trabajo, protege el trabajo en sí, y no el contrato de trabajo, pues su misión no es regular un intercambio de prestaciones, sino ...asegurar la salud y la vida del hombre y

¹ Enciclopedia Jurídica Oméha. Tomo IX. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, s.a., p. 552

² DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. "Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales". Novena Edición, Porrúa, S.A., México, 1984. p. 187

proporcionar al trabajador una existencia decorosa."³ El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, porque esa función la cumple un estatuto, la ley o los contratos colectivos, entre otros ordenamientos... la realidad muestra que son varias las situaciones en las que se da, generalmente, un acuerdo previo de voluntades; así, los trabajadores de confianza, los domésticos u los de la pequeña industria, los primeros por las características particulares de ellos, y los dos restantes por el trato personal permanente entre el trabajador y el patrono; pero es de todas maneras cierto que aún en esas hipótesis, la relación de trabajo adquiere vida propia y que se modificará al cambiar el contenido de las normas que la rigen, así a ejemplo, nada impedirá que en el futuro se organicen sindicatos de trabajadores domésticos o de la pequeña industria".⁴

Para Néstor de Buen, así como para otros autores de Derecho del Trabajo, la subordinación es la nota esencial de la relación de trabajo, debiéndose entender al elemento subordinación en su auténtica dimensión: "El poder de mando y el deber de obediencia que la constituyen no operan de manera permanente e ilimitada. Existen sólo durante el tiempo de duración de la relación laboral, se entiende, durante la jornada de trabajo y exclusivamente respecto de lo que suele llamarse el trabajo contratado".⁵

³ Idem.

⁴ Ibidem, p. 189

⁵ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Sexta edición, Porrúa, S.A., México, 1986. p. 548

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 20, dispone: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario". De la lectura y análisis de éste artículo, podemos desprender los elementos de la relación de trabajo, ya que en ella se hace referencia a cuatro nociones:

- a) Dos personas, una con el carácter de trabajador y la otra con el de patrón;
- b) La prestación de un trabajo personal;
- c) La característica de subordinación, que acompaña a la prestación del trabajo personal; y
- d) El salario, entendiéndolo como tal, a la "retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", según el artículo 82 de la misma Ley.

Respecto al salario, cabe decir, que si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación de trabajo, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo, es decir, que "...la relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se

hayán determinado el monto y la forma de pago del salario".⁶

Por último, es de señalarse, que aún y cuando la Ley otorga los mismos efectos a la relación de trabajo y al contrato de trabajo, y en la práctica, se utilicen frecuentemente los mismos preceptos para ambas figuras, no son lo mismo, en razón de que mientras que un contrato de trabajo supone la existencia previa de un acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, imponiendo sus condiciones de trabajo sin contravenir la Ley, la relación de trabajo se da automáticamente al entrar el trabajador a prestar sus servicios subordinados a un patrón, enrolándose en el orden jurídico establecido por la Ley; puede haber relación sin contrato, pero no contrato sin relación, y a pesar de ello, "... ni la relación de trabajo ni el contrato son figuras autónomas; se complementan: el contrato encuentra cauce y expresión en la relación de trabajo, en la ejecución continuada, en el tracto sucesivo, en el cumplimiento diario de una obligación de desempeñar servicios conforme a las modalidades y duración pactadas".⁷

Este criterio, se refuerza con el comentario al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que hace Alberto Trueba Urbina, al manifestar que "la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un

⁶ DE LA CUEVA, Mario. op. cit., p. 204

⁷ Instituto de investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VIII. UNAM, México, 1984. p. 415

contrato de trabajo, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello el derecho del Trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador⁸; esto significa, que estemos en presencia de una u otra figura, en uno y otros casos, siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores; muestra de ello es que la propia Ley, en el artículo 21, presume la relación de trabajo, bastando con que alguien preste un trabajo personal y con que alguien lo reciba, porque, en términos del artículo 26 de la Ley en cita, la falta de expresión escrita de la prestación de los servicios, "no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo... pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

2.- Concepto de trabajador y de patrón.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 8, define al trabajador: "Trabajador es la persona física, que presta a otra, un trabajo personal subordinado". El segundo párrafo de ese mismo precepto, precisa el concepto de trabajador: "Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación

⁸ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sextuagésima cuarta edición. Porrúa, S.A., México, 1990. p. 34

técnica requerido por cada profesión u oficio".

Del precepto legal señalado, derivamos tres elementos determinantes de la acepción trabajador:

- a) La persona física;
- b) La prestación personal del servicio, y
- c) La subordinación como nota característica de la prestación personal del trabajo.

Creemos que la definición que ofrece la Ley Federal del Trabajo sobre trabajador, es muy precisa, desde luego, con la certidumbre de que dicha definición no comprende a todos los trabajadores, como a los independientes o libres, sino sólo a los asalariados, tomando en cuenta que dichos trabajadores son los únicos que tutela y protege la Ley de la materia. Así opina Néstor de Buen, al afirmar que "solo respecto de éstos -los asalariados- operará la legislación laboral... y en cuanto a los otros sólo se cuida el problema de su salud y de la eventual posibilidad de que reciban pensiones de invalidéz y de vejez, al incluirlos la nueva Ley del Seguro Social del 1o. de abril de 1973 (D.O. 12-III-73), al considerar la incorporación voluntaria al régimen obligatorio de los trabajadores independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño,

artesanos y demás trabajadores no asalariados' (arts. 206 al 209)".⁹

En la Ley Federal del Trabajo, se uniformó la terminología, empleándose, exclusivamente, el término trabajador, para designar el sujeto primario de las relaciones de trabajo "unificando el carácter de aquéllos que viven de su esfuerzo ya sea preponderantemente material o intelectual, este término homogéneo, suprime la discriminación aun subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador".¹⁰

En cuanto a la acepción de patrón, se lee en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, que esta palabra deriva de "patrono" y esta, a su vez, del latín "pater onus", que quiere decir "Defensor, protector, amparador, favorecedor. Que emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él".¹¹ En Roma, en el Derecho romano, patrón o patrono, "... que quiere decir padre de carga (del latín pater onus) era el nombre que en general se asignaba a cuantas personas tenían alguna obligación protectora con respecto a otras, aún siendo inferiores a sus derechos o potestades: tales como el padre con respecto a los hijos y personas sujetas a su autoridad, los patricios en relación con los plebeyos por ellos protegidos, los ciudadanos con sus clientes; más

⁹ DE BUEN, Néstor. op. cit. Tomo I. p. 463

¹⁰ Instituto de investigaciones jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IX. UNAM. México, 1984 p. 463

¹¹ CABANELLAS, Guillermo y otros. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo IV. Heliasa S.R.L., Buenos Aires, 1979. p. 162

singularmente, los manumisores, por los vínculos conservados sobre el esclavo emancipado".¹²

Al hablar de patrón, se hace referencia a éste, como sujeto de una relación de trabajo, al igual que el sujeto trabajador, pues al faltar cualquiera de ellos, no podemos hablar de una relación de trabajo, y por tanto, de una relación jurídica laboral; sin embargo, afirma Néstor de Buen, "En esta materia hay tantas implicaciones económicas, políticas, sociales y hasta religiosas, que el simple problema de la denominación del patrón, es motivo de polémica; así, se le llamado acreedor de trabajo, dador de trabajo, empleador, patrono, principal, dador de empleo, empresario, locatario, etc., con el inconveniente de que muchas de estas acepciones tienen defectos fonéticos, o bien, se trata de expresiones totalmente ajenas a nuestra tradición jurídica laboral, vrg. dador de empleo. Lo anterior nos lleva a tomar la decisión de utilizar los términos de nuestras leyes: "patrón" y "empresario", en razón de su uso legal."¹³

Para Juan D. Pozzo: "... el empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución".¹⁴

¹² Idem.

¹³ DE BUEN Néstor. op. cit., Tomo I. P. 477

¹⁴ POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo I. Buenos Aires, 1961. p. 150

Néstor de Buen, allanándose a la definición de Juan D. Pozzo, propone la misma, suprimiendo la palabra "dependencia" por falsa: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".¹⁵

La Ley Federal del Trabajo, define al patrón en los términos siguientes:

Artículo 10. "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

A nuestro criterio, esta definición que sobre patrón da la Ley de la materia, es correcta, sin estar de acuerdo con la observación que Néstor de Buen hace a dicha definición, en el sentido de que "se abstiene de destacar el elemento 'subordinación' y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto, resulte insuficiente..."¹⁶ Estimamos que basta con remitirnos al concepto que la misma ley nos da, para trabajador, el cual explicamos en líneas anteriores, para encontrar esos elementos constitutivos de la relación laboral.

¹⁵ DE BUEN, Néstor. op. cit. Tomo I. p. 479

¹⁶ Ibidem, p. 478

3.- Concepto de jornada de trabajo.

"JORNADA DE TRABAJO. Duración de la actividad diaria específica de los trabajadores. En formulación técnica, se entiende por jornada de trabajo el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrón o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible".¹⁷

"Por su compensación con el salario, la jornada tiene, dentro del contrato laboral, una importancia que no la supera ninguna de sus otras instituciones; no ya sólo por cuanto con ella se determina el rendimiento del trabajador, sino porque, para fijar su limitación, participa de una serie de factores de carácter social, fisiológico y económico que atañen en forma directa a la persona del trabajador y al interés superior de la sociedad toda".¹⁸

En el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo vigente, se define a la jornada de trabajo, de la siguiente manera:

Artículo 58. "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

De la lectura de la definición anterior, contenida en el artículo citado, se

¹⁷ CABANELLAS, Guillermo et. al. op. cit. Tomo IV. p. 9

¹⁸ Idem.

desprende, que basta que el trabajador esté a disposición del patrón para que se estime jornada de trabajo, aunque materialmente, no labore; despejando toda duda en el sentido de que erróneamente se juzga jornada de trabajo, a la prestación efectiva del trabajo a favor del patrón en un número determinado de horas.

Así se expresa José Dávalos: "... actualmente el trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad, puede estar inactivo y se considera que está cumpliendo con su jornada de trabajo al mantenerse a disposición del patrón para prestar su trabajo".¹⁹

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que es el que dá vida al derecho del trabajo, limitó a la jornada de trabajo en un máximo de ocho horas, esto, "atendiendo a razones de índole biológica, social, familiar y cultural que apoyaron la reducción de la jornada: sostuvieron los médicos que las jornadas largas envejecían prematuramente al hombre y degeneraban la raza. Los sociólogos hicieron notar que los trabajadores gastaban el día en la fábrica, en el trayecto al trabajo, en comidas precipitadas y en dormir, de tal suerte, que la vida social y familiar era imposible. Y los educadores y los maestros explicaron que las jornadas largas condenaban a los hombres a una vida animal, porque nunca disponían de tiempo

¹⁹ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa, S.A. México, 1985, p. 185.

para asomarse al saber".²⁰

La norma constitucional no habla de jornada obligatoria de ocho horas, sino de jornada máxima, por lo que nada impide que la Ley Federal del Trabajo, los contratos individuales, los colectivos, o los contratos-ley, establezcan jornadas más reducidas, o bien puede verse incrementada por situaciones previstas en la misma ley, como es la prestación de jornadas extraordinarias, desde luego, con las limitaciones y restricciones que la misma impone.

La exposición de motivos, que precedió a la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, que substituyó a la del 18 de agosto de 1931, explicó esta situación de la siguiente manera: "El establecimiento de la jornada máxima de trabajo tiene como finalidad fundamental proteger la salud y la vida del trabajador, pues la experiencia y los estudios realizados desde el siglo pasado demuestran que después de ocho horas de trabajo la atención del hombre disminuye, lo que es causa de un mayor número de accidentes; por otra parte, el trabajo excesivo afecta la salud del trabajador y precipita su invalidez y aún la muerte. Pero la asamblea Constituyente tuvo conciencia de que, en determinadas circunstancias, es indispensable la prolongación de la jornada, ya que, de otra manera, habría que paralizar la actividad de las empresas de trabajo continuo o dejar insatisfechas las necesidades crecientes del mercado: por éstas razones autorizó la prolongación de la jornada pero la sujetó a determinadas limitaciones, a fin de evitar daños a la salud de los trabajadores... La Ley

²⁰ DE LA CUEVA, Mario, op. cit., p. 272

Federal del trabajo autorizó la prolongación de la jornada, pero siguiendo el espíritu del artículo 123 de la Constitución, consignó las limitaciones siguientes: el servicio extraordinario, llamado generalmente "horas extras de trabajo", no podrá prestarse más de tres veces a la semana ni más de tres horas en cada ocasión, lo que hace un total de nueve horas semanales".²¹

El maestro José Dávalos, al hacer un análisis de los preceptos legales sobre jornada de trabajo, contenidos en la Ley Federal del Trabajo, señala que "se puede hacer la siguiente clasificación:

I. Jornada Diurna, la comprendida entre las seis y las veinte horas, con una duración máxima de ocho horas (artículo 60 y 61);

II. Jornada nocturna que comprende de las veinte a las seis horas, con una duración máxima de siete horas (artículos 60 y 61);

III. Jornada mixta, que es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará jornada nocturna; tiene una duración máxima de siete horas y media (artículos 60 y 61);

IV. Jornada reducida, aplicable al trabajo de los menores de 16 años, que tienen

²¹ Iniciativa de nueva Ley Federal de Trabajo, enviada por el Lic. Gustavo Díaz Ordáz a la Cámara de Diputados, fechada el 30 de octubre de 1969, precedida de su exposición de motivos. p. 8

jornadas máxima de seis horas distribuida en períodos de tres horas; con un reposo intermedio de una hora. También sucede en el caso de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, con una jornada de trabajo inferior a la jornada máxima legal (artículos 177 y 221);

V. Jornada especial, la acordada con los trabajadores y el patrón, que excede del máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquier otra modalidad equivalente. Se cuestiona la constitucionalidad de este tipo de jornada (artículo 59). También se denomina jornada especial a la que se desarrolla el día de descanso, prevista en el artículo 73, que se paga al trabajador, independiente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado;

VI. Jornada indeterminada, aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche (artículo 333);

VII. Jornada continua, no está definida en la ley. Sólo se menciona que tratándose de esa jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. Con esto la Ley se está refiriendo a la jornada ordinaria o sea a la que comprende desde que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada (artículo 63);

VIII. Jornada discontinua, es la jornada que se interrumpe durante las horas de

reposo o comidas y el la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción; se suponen dos momentos de inicio de la jornada de trabajo (artículo 64);

IX: Jornada de emergencia; la realiza el trabajador en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa; esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria de trabajo o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males (artículo 65);

X. Jornada extraordinaria; aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas ni de tres veces en una semana; o sea nueve horas a la semana como máximo (artículo 66).²²

Nosotros creemos, que en realidad, en la Ley Federal del Trabajo, sólo se reconocen expresamente tres tipos de jornada de trabajo; a saber, la diurna, la nocturna y la mixta, y las demás señaladas por el maestro José Dávalos, mencionadas en la Ley, no pueden ser consideradas como clases de jornada de trabajo, sino como meras modalidades de las tres expresamente reconocidas, con las limitantes que la misma Ley señala. Nos cuestionamos sobre la constitucionalidad de algunas de estas modalidades, vrg: la jornada de trabajo indeterminada, establecida en el artículo 333 de la Ley de la materia para los trabajadores domésticos, por las razones que exponemos en el Capítulo IV. de

²² DAVALOS, José. op. cit., pp. 187-188

esta tesis, al ser éste, el tema medular de la misma.

4. Definición etimológica, gramatical y conceptos doctrinales sobre doméstico.

La palabra "doméstico", encuentra sus raíces etimológicas en el latín "domus-casa", que se refiere al servicio de una casa, palabra que implica al hogar.

Así, el Diccionario para Juristas, lo define como:

"Doméstico, ca. (lat. *domesticus*, de *domus*, casa.) adj. perteneciente o relativo a la casa u hogar... Se dice del criado que sirve en una casa..."²³

La enciclopedia Jurídica Omeba, conceptualiza al doméstico de la misma forma, enunciando: "El vocablo "doméstico", proviene etimológicamente del latín *domus*, casa; se refiere al servicio que se presta en la casa, palabra referida con el sentido de "hogar". Es el sujeto de un trabajo tan antiguo como el mundo civilizado, ya sea bajo la forma de esclavitud -en este sentido lo utilizaron y utilizan también las tribus y pueblos bárbaros-, ya sea bajo la forma moderna más compatible con los progresos alcanzados por la humanidad, desempeña un

²³ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo Ediciones S. de R.L., México, 1981. p. 475

papel importante en los conglomerados sociales. Siempre han existido individuos y familias que, para evitar las faenas inherentes a la conservación de sus personas y de sus casas, se han valido del trabajo ajeno; siempre han existido, igualmente quienes se prestan a ello para satisfacer sus necesidades más elementales".²⁴

Según Mario de la Cueva, el punto medular de la definición que se haga sobre "doméstico", "radica en la palabra hogar, concepto que entendemos, en concordancia con el Diccionario de la Academia, como la casa en donde se hace la vida de familia; por lo tanto, el trabajador doméstico es el que pone su trabajo al servicio de la vida de una familia".²⁵

Néstor de Buen, nos recuerda, que en el trabajo doméstico, "lo esencial no es la actividad, sino la naturaleza del lugar en que se realiza y la finalidad que se persigue, pues, la definición habrá de atender no sólo a la actividad, sino al lugar en que se lleva a cabo y al hecho de que sirva o no a la obtención de lucro económico, ya que, si la misma actividad sirve a los fines de una pensión familiar y ese trabajo ayuda a generar un lucro, de inmediato el doméstico dejará de serlo para convertirse en un trabajador sujeto al régimen ordinario".²⁶

²⁴ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo IX. op. cit. p. 242

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. op. cit., p. 567

²⁶ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Séptima edición. Porrúa, S.A., México, 1987, p. 484

En general, coincidiendo con la doctrina nacional, creemos, que las características que tipifican el concepto de trabajo doméstico son:

a) Lugar, que necesariamente ha de ser el hogar de una persona o familia. Esta característica es esencial para determinar si estamos frente al auténtico trabajo doméstico;

b) Actividad, que consiste en el aseo, asistencia y otros servicios análogos. Estos servicios pueden prestarse en otros sitios y con otras finalidades, pero en el servicio doméstico se circunscriben al hogar de una persona o familia; y

c) Finalidad, consistente en la falta de lucro por parte del patrón, o sea, que el mismo no pretenda beneficiarse ni obtener provecho económico alguno de los servicios que el trabajador doméstico realiza bajo sus órdenes.

5.- Concepto que da la Ley Federal del Trabajo para el trabajador doméstico.

La Ley Federal del Trabajo vigente (1970), regula a los trabajadores domésticos en el Capítulo XIII de su Título Sexto considerando su trabajo como de naturaleza especial.

Es el artículo 331 de la mencionada Ley, el que da la definición de trabajador doméstico, en los siguientes términos:

Artículo 331. "Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia."

Néstor de Buen opina, y nosotros igual juzgamos, que esta definición, que da la Ley, para el trabajador doméstico, "...resulta excelente, ya que en forma sencilla expresa todos los elementos de la relación doméstica: actividad, lugar y finalidad".²⁷

Con la mira de delimitar el concepto, el artículo 332 de la Ley en cita, complementa la definición, señalando los grupos de trabajadores, que no obstante algún parecido en la naturaleza material de los actos que realizan, con las actividades realizadas por los trabajadores domésticos, no son considerados como tales, porque les falta el elemento medular de aquélla actividad; esto es, que si bien es cierto que realizan actividades parecidas, también lo es, que éstas no son al servicio de una familia, ni se llevan a cabo en el hogar de la misma, y además, su trabajo está encaminado a obtener un lucro en beneficio del patrón, en oposición a otra de las características del trabajo doméstico, que es la ausencia de lucro. Así, señala el artículo 332:

Artículo 332. "No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta ley:

²⁷ Idem.

- I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención a clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y
- II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios departamentos y oficinas."

Este artículo, al excluir a este grupo de trabajadores, de la definición que para trabajador doméstico nos da el artículo 331 de la Ley de la materia, delimita el concepto que debemos tener sobre dicho trabajador, para efectos de nuestro tema de estudio.

CAPITULO II

ANTECEDENTES GENERALES

1. - Grecia.

Aunque, como ya dijimos, el origen del trabajo doméstico va ligado al del surgimiento de la civilización, y su evolución va aparejada a la evolución de ésta, no siempre este tipo de trabajo ha sido regulado por las leyes laborales; el Derecho del trabajo es una rama jurídica de reciente creación, nace en el siglo XX por la apremiante necesidad de regular el trabajo subordinado. Es por ello, que antes de señalar los antecedentes de trabajo doméstico, debemos de explicar los del trabajo en general; para ello, expresa Castorena: "...ninguna relación podemos encontrar entre el fenómeno jurídico contemporáneo, y las ideas y las concepciones de las épocas antigua o media... a través de la historia sólo podemos encontrar hechos e ideas que provocaron la nueva legislación y que la hicieron realidad".²⁸

En Grecia al igual que en todos los pueblos antiguos, a decir de Dávalos Morales, "el trabajo fue objeto de desprecio por los hombres de entonces,

²⁸ CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. Fuentes Impresoras. México, 1984. p. 23

incluso los grandes filósofos, fiel reflejo del pensamiento dominante, lo consideraban como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, que eran considerados como cosas, no personas; los primeros se dedicaron a la filosofía, la política y la guerra".²⁹

En Grecia sólo existieron los hombres libres y los esclavos. Esta división de hombres que se dio fue muy profunda : el hombre libre, rico o pobre, tenía la libre disposición de su persona y de sus bienes, siendo en toda la extensión de la palabra, un sujeto de derecho, miembro o ciudadano de su Estado. Por el otro lado, frente al hombre libre, se encontraba el esclavo, que era considerado como un bien patrimonial de cuya vida disponía con libertad el propietario; se consideraba al esclavo como un objeto carente de personalidad, como una cosa.

Así, nos dice Castorena: "Uno de los negocios más practicados en la antigüedad por sus grandes rendimientos, fue la compraventa y alquiler de esclavos. Los esclavos eran masa indiferenciada, homogénea, como cualquier mercancía... sin que cambiara su situación jurídica ni social, algunos esclavos llegaron a practicar las más altas profesiones en Grecia y fueron filósofos, banqueros, comerciantes altamente apreciados y estimados, a tal grado que sin contar con un medio jurídico de manumisión, se le practicó en casos excepcionales".³⁰

²⁹ DAVALOS, José. op. cit, p. 3

³⁰ CASTORENA J. Jesús. op. cit. p. 23

El hombre libre tenía, en Grecia, todos los derechos ciudadanos, integró típicas clases sociales diferenciadas por una diferente ocupación. Las principales, fueron la sacerdotal, constituida no nada más por los sacerdotes, sino por todas las personas que hacían vida de templo (escribas, físicos, magos, legos, tesoreros, administradores, etc.); la de los nobles, que eran personas que mantenían relaciones más o menos estrechas con la corte (escribas, consejeros, cronistas, agentes, capitanes, guardias, etc.); los trabajadores del campo, los artesanos y comerciantes; los propietarios, los banqueros y cambistas constituyeron la población libre y activa, echando todos ellos, mano de la esclavitud para ejercer sus actividades.

Entre el esclavo y el hombre libre había clases intermedias, la de los bárbaros o forasteros, extranjeros que podían dedicarse al comercio, pagaban impuestos, sin derechos ciudadanos, pero que podían adquirir tierras e ingresar al ejército a fin de prestar el servicio de las armas. "los soldados y marinos se confundían en aquella época y formaban una sola clase que servía de apoyo a los gobernantes..."³¹

Por regla general, la población griega, satisfizo sus necesidades económicas por medio de la industria familiar, y si bien es cierto, que hay testimonio de conflictos sociales que imperaron en los pueblos griegos, no figuran los relativos al trabajo aunque sí los de asociación de quienes lo practicaron, tales fueron los artesanos que constituyeron asociaciones de oficio,

³¹ Ibidem, p. 25

bien para actuar en política, bien con fines de ayuda mutua, pues, el artesano era productor y comerciante. A estas asociaciones no preocuparon los problemas de trabajo de sus agremiados ni de las personas que tenían a su servicio, que eran esclavos carentes de todo derecho.

Partiendo de lo anteriormente expuesto, podemos llegar a la conclusión de que en Grecia no llegaron a darse ningún tipo de leyes relativas al trabajo en general, ni mucho menos aplicables al trabajo doméstico, que deducimos, éste era desarrollado por esclavos, al igual que la gran mayoría de los trabajos manuales.

2.- Roma

Explorando en la historia del Derecho Romano, nos encontramos con que es precisamente la ciudad de Roma, la que reviste mayor importancia para nuestra materia, ahí se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regularon la prestación del trabajo; "a éste se le encuadró dentro del Derecho Civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto lo eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo".³²

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar

³² DAVALOS, José. op. cit., p. 3

más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Así, surgieron nuevas instituciones contractuales: la locatio conductio operis y la locatio conductio operarum; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos eran proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana. La distinción fundamental de dichos contratos, el de obra, y el de trabajo, propiamente, radica en lo transitorio del uno y lo perdurable del otro, que dieron lugar a situaciones diferentes, ameritando también, una regulación diferente. Estas figuras jurídicas, que actualmente, en poco se parecen a las figuras manejadas por nuestro derecho sustantivo, constituyeron, en su momento, el mejor antecedente para éste.

3.- España.

La reglamentación del servicio doméstico, vinculado estrechamente a la esclavitud en el derecho romano, adquiere perfiles particulares en el Derecho Español. "En España este trabajo era reglamentado por ordenanzas municipales, algunas de éstas de muy curiosa redacción, la ordenanza de 1614, instituyendo en Madrid las 'Casas de Madres de Mozas', en las cuales se establece, entre otras obligaciones, la de llevar un libro encuadernado en el cual ha de inscribirse el nombre, edad, y lugar de donde salieron las postulantes de empleo, como

también la casa que dejaron de servir, lo mismo que el monto del salario últimamente ganado. La mentira en suministrar estos datos era castigada. La inscripta (sic) debía concurrir a dicha casa todos los días, de ocho a diecisiete horas en invierno y de siete a diecinueve en verano. Proporcionado el trabajo, si no lo aceptare, se daba cuenta al alcalde, que podía castigarlas o incluso extrañarlas de la ciudad, calificándolas de vagabundas. En igual calificación incurría la que solicitaba, al concertar su ajuste, un día franco por semana, so color de tener negocios o persona a quien ver. Puede tenerse una idea clara de algunas exigencias del servicio doméstico en aquellos tiempos, recordando que se penaba a quienes buscaban casas donde haya pocas escaleras o pocos niños, la no aceptación del trabajo ofrecido en el curso de ocho días traía aparejada la expulsión de la ciudad".³³

Asimismo, Néstor de Buen, anota: "Corresponde a la Novísima Recopilación" reglamentar en forma más precisa la condición de los criados (L, VI, T, XVI, I, II, III, IV, V Y VI), lo hace en parte prohibiendo a los criados prestar servicios a otro señor o amo 'en el mismo lugar y arrabales en que lo hizo para el primero salvo que tuviese autorización expresa de éste, bajo pena de cárcel por veinte días y destierro de un año del lugar. En otro sentido, limita el derecho de los señores a tener criados en demasía, disposición que alcanza, inclusive a los Consejeros y Ministros ("... que nos daremos por muy servidos de ellos en que continúen como hasta aquí la moderación en los criados...")

³³ Enciclopedia Jurídica Omeba. op. cit. Tomo IX. p. 242

("Pragmática de Felipe IV" 10 de febrero de 1623).³⁴

Una "Orden de Cortés" de 24 de junio de 1821 declaró que por sirvientes domésticos "solo pueden comprenderse los criados que estipulen o contraten prestar a las personas de sus amos como objeto principal algún servicio casero y puramente mecánico, con exclusión de otro cualquiera que pertenezca a las labores o ejercicio de campo, y de los relativos a las ciencias, artes, comercio, industria, educación de niños o jóvenes, desempeño de oficinas de cuenta y razón, y demás de iguales o semejantes clases" (Los códigos Españoles concordados y anotados, Madrid, 1848, t. III, p. 514).. En Ella aparece pues el concepto moderno de servicio doméstico que excluye pueda considerarse como tal al que sirve para un fin de lucro".³⁵

Al seguir buscando, en la legislación española, antecedentes respecto al tema que nos ocupa, nos encontramos con que la Ley de Contrato de Trabajo española de 21 de noviembre de 1931, incluyó al servicio doméstico en el ámbito del contrato de trabajo, sometiéndolo a la normativa de la Ley mencionada; así lo explica Manuel Alonso García, indicando que el artículo 2o. de ésta Ley "... consideraba objeto del contrato 'todo trabajo y obra que se realice por cuenta y bajo dependencia ajenas a todo servicio que se preste, en iguales condiciones, incluso el doméstico'. Por otra parte, el artículo 6o. de la misma disposición estableció que eran trabajadores, entre otros, 'los ocupados en servicios

³⁴ DE BUEN, Néstor, op. cit. Tomo II. p. 482

³⁵ Idem.

domésticos³⁶.

Señala este mismo autor, que la vigente Ley de Contrato de Trabajo española de 1944, excluye al trabajador doméstico de su régimen jurídico, definiendo este tipo de servicios como "los que se prestan mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella, y que sea contratado, no por un patrono, sino por un amo de casa que no persiga fin de lucro, para trabajar en una casa o morada particular al servicio exclusivo del contratante, de su familia o de sus dependientes bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él".³⁷ "Este tipo de servicios domésticos, sí se considera contrato de trabajo -y bajo tal régimen jurídico se desenvuelven- cuando se prestan por cuenta de empresas o entidades, o incluso de personas, en locales que no son la morada del amo de casa, y ello aun cuando no se persiga ánimo de lucro por parte de las entidades en cuestión".³⁸

Según el autor en cita, las razones por las que este tipo de relación de trabajo queda excluida del régimen laboral español, atienden a más causas de índole sociológico y económico que a cuestiones de índole jurídico, aun y cuando "... se dan todos y cada uno de los elementos que configuran la estructura y

³⁶ ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Ediciones Ariel, Barcelona, 1973. p. 618

³⁷ *Ibidem*, p. 617

³⁸ *Ibidem*, p. 618

contenido de la relación de trabajo...³⁹

Por decreto de 10 de agosto de 1960 se creó en España el Montepío de Servicio Doméstico, que ha definido al servicio doméstico como "el que se presta mediante jornal, sueldo o salario, o remuneración de otro género, contratado entre una cabeza de familia amo de casa y el prestador del trabajo, sin ánimo de lucro, y para tareas de carácter exclusivamente doméstico dentro de la casa que habita con sus familiares dicho dueño de casa, bien se albergue dentro o fuera de ella".⁴⁰

Con la creación de este Montepío de Servicio Doméstico en España, se demuestra la gran importancia que tiene este tipo de trabajo dentro de la sociedad, y si bien es cierto que se excluyó este tipo de contrato de la Ley de Contrato de Trabajo vigente en España, no quiere decir que sea correcto el hacerlo de esta manera, pues el problema indudablemente que subsiste debiéndose dar una reglamentación tendiente a su atención y protección, pues bien dice Cantón: "Mientras exista alguien que no deseando realizar este trabajo en su casa (domus) busque quien lo realice por él, mientras existan personas que requieran de cubrir sus necesidades sin tener conocimientos especiales y se vean obligados a trabajar en las labores que sí conocen, las de la casa, existirá el

³⁹ *Ibidem*, p. 617

⁴⁰ *Idem*.

trabajo de los domésticos".⁴¹

4.- México.

a) Antes de la Constitución de 1917.

"La realidad es que en México, desde la época colonial, se conocía la existencia de los domésticos, que no eran sino hijos de los campesinos de las haciendas o de los fundos mineros, que eran destinados a la atención de los amos y crecían en las casas de éstos, sin compensación económica si bien se les proporcionaba habitación, alimentos y vestido. Esta 'institución' colonial desapareció, pero el nombre siguió usándose para los sirvientes destinados a la atención de las casas particulares".⁴²

Anteriormente a la Constitución mexicana de 1917, y concretamente, el Código Civil de 1870, reguló en forma especial el servicio doméstico, como una de las formas del contrato de obras o prestación de servicios en un capítulo especial denominado 'Del Servicio Doméstico', que comprendía los preceptos

⁴¹ CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1977. p. 173

⁴² *Ibidem*, p. 177

legales del 2551 al 2576; que si contemplamos sus disposiciones con apego a nuestro concepto moderno de lo que es y debe ser considerado como servicio doméstico, dichas disposiciones nos parecen bárbaras aunque en alguna de ellas asome un principio de reconocimiento de derechos en favor de los domésticos.

Al entrar al análisis de estos ordenamientos, percibimos que el trabajo doméstico, se reguló por el código civil de 1870, bajo la concepción de un artículo de comercio, incluyendo en su texto algunas disposiciones injustas e inhumanas en detrimento de este tipo de trabajadores.

De hecho, la definición del servicio doméstico como "el que se presta temporalmente a cualquier individuo por otro que vive con él y mediante cierta retribución" (artículo 2551), deja mucho que desear así como también, la determinación de que el contrato respectivo "se regulará a voluntad de las partes" (2553); es decir, prevaleció la concepción individualista y la autonomía de la voluntad. La determinación de que a falta de estipulación sobre el salario "se observará la costumbre del lugar" (2556), daba al patrón una discrecionalidad para su establecimiento. De no determinarse el trabajo, el sirviente quedaba obligado a "todo cuanto fuera compatible con su salud, estado, energías, aptitud y condición" (2557), en este supuesto estaba obligado a hacerlo prácticamente todo. Si no se le contrataba por tiempo fijo, el sirviente podía ser despedido en cualquier tiempo (2558); esto es, no existía estabilidad en el empleo alguna. Si la relación se establecía por tiempo determinado, el sirviente no podía abandonar el servicio antes del tiempo convenido, a reserva de ser castigado

(2562).⁴³

En términos generales, puede apreciarse que la condición del trabajador doméstico era de sometimiento... "regulado por el derecho civil, bajo las normas del contrato arrendamiento, imponiéndole condiciones laborales notoriamente inhumanas -jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos- y sin hacer distinción en cuanto a la edad y al sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos".⁴⁴

El Código Civil de 1884, no varió en nada el tratamiento dado por el de 1870 al trabajador doméstico, y reguló de la misma manera ese contrato de trabajo, como una forma del contrato de obras o prestación de servicios sujeto a la voluntad de las partes. Sus artículos, del 2434 al 2457, son de texto semejante a los respectivos 2551 al 2576 del Código Civil de 1870, salvo los artículos 2572 y 2573, que fueron suprimidos.

Posteriormente al Código Civil de 1884, y poco antes de la constitución de 1917, nos encontramos con antecedentes al artículo 123, respecto al trabajo doméstico, en algunas leyes expedidas por los Estados, en donde ya se tocaban algunos aspectos relativos relacionados, aunque con una marcada tendencia civilista y sin hacer una clara distinción del doméstico, incluyendo como tales a los trabajadores del campo. Remolina Roqueñí, menciona algunas de estas leyes

⁴³ Código Civil de 1870.

⁴⁴ DAVALOS, José. op. cit. p. 6

en su libro denominado "El Artículo 123"; vrg:

A) "Ley que establece los Derechos y Obligaciones de los Sirvientes Domésticos y Jornaleros. (La Constitución, Periódico Oficial del Gobierno del Estado Libre y Soberano de Sonora.- 13- V- 1902)".⁴⁵

En esta ley se establecieron disposiciones afines con los preceptos del Código Civil de 1870 y otras tendientes a llenar los detalles de las formas, que en nada favorecieron a los trabajadores domésticos. En el Artículo 1o. se indicaba: "Todos los derechos y obligaciones que nacen del contrato de obras y prestación de servicios, así como las relaciones entre las personas que prestan dichos servicios, y los que los reciben, se normarán por las prescripciones de esta Ley y por las contenidas en el título XIII del libro tercero del Código Civil, art. 2551"; por su parte, el artículo "2o., hacía la siguiente limitación a los patrones: "En los contratos de servicios doméstico así como en los servicios por jornal que en lo sucesivo se celebren, no será lícito a los amos anticipar a sus sirvientes o jornaleros una cantidad mayor que la que importen sus respectivos salarios en tres mensualidades, salvo en todo lo dispuesto en el artículo 2,570 del Código Civil". En los siguientes artículos sólo se habla de la manera de hacer los anticipos, forma de pago y de exigirles las deudas a los sirvientes.

b) "Ley de Sirvientes de Flavio Guillen. Periódico Oficial del Estado de

⁴⁵ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El Artículo 123. Ediciones del V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. México, 1974. p.4

Chiapas.- 14- 12- 1912. Decreto Número 39.⁴⁶

En el artículo 1o. del dicho ordenamiento, se precisaba quienes eran considerados como sirvientes para efectos de esa Ley, estimando como tales a "los que residen en las fincas ya urbanas, ya rústicas prestando sus servicios personales en las labores domésticas o en establecimientos agrícolas o en cualquier otro ramo de la industria en general, ganando o desquitando alguna cantidad en numerario". El artículo 2o. hacía una clasificación de los sirvientes jornaleros y sirvientes asalariados, en los siguientes términos: I. Son sirvientes contratistas, los que tomen a su cargo el desempeño de un trabajo propio en casa o en terreno ajeno, comprometiéndose a levantar en él plantaciones agrícolas o ejecutando algún otro trabajo en tiempo determinado y mediante cierta retribución; II: Son sirvientes jornaleros, los que prestan sus servicios personales diariamente por un sueldo que también se les paga diariamente y; III. Son sirvientes asalariados, los que mediante un contrato llamado de ajuste devengan un sueldo o salario que se les abona para saldar su adeudo o que se les paga mensualmente."

En el artículo 24 de la Ley en cita, para las fincas de campo, se dejaba de arbitrio de los dueños, la reglamentación del régimen interior de cada una de ellas, con la única limitante de que las horas de trabajo diarias no excedieran de diez horas.

⁴⁶ Ibidem, p. 40

Como podemos observar, ninguna disposición que verdaderamente dignificara al trabajador doméstico se dio antes de su inclusión en la Constitución de 1917, y se le llegó a considerar en el texto de algunas de esas leyes, únicamente fue para reafirmar el injusto tratamiento que le dieron los Códigos Civiles de 1870 y 1884, o para imponerle aun más limitantes.

México.

b) Después de la Constitución de 1917.

"Nuestra Constitución de 1917 al establecer en su artículo 123 bases fundamentales sobre trabajo y previsión social -derecho social- dio un ejemplo al mundo, ya que más tarde, Constituciones extranjeras consagraron también los nuevos derechos sociales de la persona humana..."⁴⁷

El interés del Constituyente de 1917, en relación a la protección de los trabajadores domésticos, fue clara, al incluirlo en el proemio del artículo 123, a fin de reconocerlo plenamente y ampararlo con los derechos sociales mínimos establecidos en la Constitución General de la República. En este sentido se pronunció el Constituyente en la 57a. sesión ordinaria celebrada el 23 de enero

⁴⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, El Nuevo Artículo 123. Segunda edición. Porrúa, S.A., México, 1967. p. 28

de 1917, en que se dio lectura al dictamen sobre el capítulo del trabajo, en la que se aclaró que "la legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendido el de los empleados comerciales, artesanos y domésticos".⁴⁸

En esta misma Sesión, al Secretario siguió leyendo:

" Título VI

" Del trabajo y de la Prevención Social.

" Art. 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo:

" La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

" Está discusión No hay quién pida la palabra ?

" Se reserva para su votación.

⁴⁸ Cámara de Diputados. Derechos del Pueblo Mexicano. "México a través de sus Constituciones". Consejo Nacional para la Cultura y las Artes. México, 1967. p. 618

" _ El C. Múgica: Precisamente la Comisión tuvo en cuenta que como en el proyecto presentado por los diputados que tuvieron a bien estudiar el asunto estaba sólo el trabajo económico, y el trabajo económico es aquello que produce, nosotros consideramos que no debemos hacer ninguna diferencia, sino equilibrar todo trabajo sujeto a salario, de tal manera que es en lo general.

" _ El C. de los Ríos: De los criados también ?

" _ El C. Múgica: De los criados también.

" El C. secretario: No hay quien pida la palabra ? Se reserva para su votación ".⁴⁹

Del debate que acabamos de transcribir se comprende, que el Constituyente de Querétaro de 1917, quiso proteger tanto al grupo de trabajadores dedicados al trabajo económico, como a los trabajadores domésticos, otorgándoles a éstos últimos una indiscutible naturaleza laboral y el mínimo de derechos sociales que establece el artículo 123 para todos los trabajadores asalariados, estableciendo bases de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable: "... tutelares, porque tienen por objeto proteger a una clase determinada,... imperativa, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual: e ...

⁴⁹ Secretaría de Gobernación. Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917. Talleres Gráficos de la Nación. México, 1968. pp. 841-842

irrenunciables, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación".⁵⁰

De ahí que ninguna razón verdaderamente válida existe, para negarles o limitar a los domésticos en sus derechos sociales constitucionalmente establecidos.

Inicialmente, el proemio del artículo 123 incerto en la Constitución de 1917, confirió a las legislaturas de los Estados, poder para legislar en materia del trabajo al disponer:

"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuáles regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo".⁵¹

Conforme a ésta disposición Constitucional, antes de que se federalizara esta función, durante el período comprendido de 1917 a 1929, se expedieron diversas disposiciones sobre trabajo en varios Estados, tocando la mayoría de ellas el delicado problema que nos ocupa -el de los trabajadores domésticos-

⁵⁰ Cámara de Diputados. Derechos del Pueblo Mexicano.
op. cit. p. 612

⁵¹ *Ibidem*, p. 634

estableciendo, algunas de ellas, derechos superiores a los que se les reconocieron en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la vigente de 1970; a pesar de que dichas leyes tomaron en cuenta para regular la materia del trabajo los principios de muchas de estas leyes, así como la doctrina imperante.

Muestra de éstas leyes sobre trabajo que se expidieron en los Estados, los es la Ley del trabajo de Veracruz expedida el 14 de enero de 1918, que según nuestro particular punto de vista, fue la que mayormente destacó el problema de los domésticos, además de ser una de las primeras leyes del trabajo posteriores a la Constitución de 1917 - la primera fue el Código del Trabajo del Estado de Campeche, promulgado el 21 de diciembre de 1917- más completa, cuyo estilo siguieron otros Estados del interior de la República al dictar sus propias leyes sobre trabajo, otorgándoles mayores o menores prestaciones a los trabajadores del servicio doméstico.

Esta ley del Trabajo del Estado de Veracruz, dedicó el Capítulo V de su texto, a la reglamentación del servicio doméstico, distinguiendo entre el doméstico particular o privado y el doméstico público. Dicho capítulo fue redactado en los siguientes términos:

" CAPITULO QUINTO

Del Servicio Doméstico.

Art. 66. Son objeto de las disposiciones de este capítulo:

I. El doméstico particular o privado; y

II: El doméstico público.

Art. 67. Se entiende por doméstico particular o privado, para los efectos de esta Ley, al trabajador de uno u otro sexo que desempeñan las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u oficina particular.

Art. 68. Se entiende por doméstico público, para los efectos de ley, el que desempeña las mismas labores que el doméstico particular o privado en un establecimiento abierto al público.

Art. 69. El doméstico que presta sus servicios en fábricas, talleres o establecimientos industriales y en haciendas, ranchos o colonias agrícolas, se considerará como doméstico privado para todos los efectos de esta Ley.

Art. 70. Son obligaciones del patrón para con el doméstico privado:

I. Pagarle la retribución convenida, con absoluta sujeción al convenio y a las disposiciones de esta Ley;

II. Tratarlo con la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

III. Suministrarle gratuitamente alimentos y habitación, salvo

convenio expreso en contrario;

IV. En caso de enfermedad, cualquiera que sea su origen, pagarle medio sueldo aunque no trabaje, y proporcionarle asistencia médica o cuando menos medicinas;

V. Darle, al cumplir el primer año de haber ingresado en el trabajo, y en los subsiguientes, una gratificación equivalente a un mes de sueldo;

VI. Expedir gratuitamente al que hubiere observado buena conducta y trabajo constantemente, al retirarse del trabajo o cuando lo solicite, un testimonio escrito que acredite esos hechos;

VII. Ayudarlo a sufragar los gastos que origine su traslación a lugar diverso de aquél donde prestó sus servicios, al concluir el contrato de trabajo;

VIII. En caso de muerte, entregar a los familiares del doméstico, en calidad de donación, el importe de un mes de sueldo que disfrutaba; y

IX. Las demás que le imponga la Ley.

Art. 71. Son obligaciones del doméstico para con el patrón:

I. Prestar personalmente el trabajo convenido, con lealtad y honradez;

II. Obedecer las órdenes del patrón y sus familiares, en el

desempeño del trabajo;

III. Desempeñar el trabajo con el mayor cuidado y actividad que le sea posible;

IV. Observar buenas costumbres y guardar el respeto debido al patrón y a sus familia;

V. Cuidar de los intereses del patrón y sus familiares, evitándoles, siempre que pueda, cualquier daño a que se hallen expuestos;

VI. Guardar absoluta reserva respecto de la vida privada y negocios del patrón y sus familiares;

VII. Procurar la mayor economía para el patrón, en el desempeño del trabajo;

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo en los casos de peligro grave o fuerza mayor;

IX. Las demás que le imponga la Ley".⁵²

En los posteriores artículos que integran éste capítulo Quinto de la Ley del Trabajo de Veracruz, sigue hablando de las obligaciones del patrón para los domésticos públicos, y viceversa, los que no transcribimos por considerar que no se trata realmente de trabajo que nos ocupa, que en este caso, sería el trabajador doméstico particular o privado.

Esta Ley nada dice sobre la jornada de trabajo, pero del análisis de su

⁵² Ley del Trabajo del Estado Libre y Soberano de Veracruz Llave. De Cándido Aguilar. Oficina Tipográfica del Gobierno del Estado de Veracruz, 1918. pp. 67-69.

exposición de motivos, se aprecia que no estaba de acuerdo con la jornada de ocho horas; decía que debería de haber un espacio para convenir después de cumplir con la jornada ordinaria.

La importancia primordial de esta Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, es que marcó las pautas y bases que siguieron otras legislaciones de las entidades.

La contrapartida de esta Ley, fue el Título Tercero de la Constitución Política del Estado de México, que establece las bases para la organización del trabajo, promulgada el 31 de enero de 1918, en gran medida anticonstitucional, al repartir la jornada del doméstico, de ocho horas, en todo el día. Entre sus disposiciones destacan las siguientes:

" Art. 196. Las legislaturas, al expedir las leyes sobre el trabajo, de acuerdo con las bases del artículo 123 de la Constitución Federal, deberá sujetarse, además, a las siguientes prescripciones:

I. Cuando el patrón proporcione dentro de su misma casa, al trabajador doméstico, habitación, alimentos y asistencia médica en caso de enfermedad, las ocho horas de trabajo se considerarán repartidas en todas las del día natural- pero el trabajador doméstico tendrá el derecho de disponer libremente de tres horas durante cada día de trabajo y de seis los domingos. Las horas de que se trata se fijarán de acuerdo entre el trabajador doméstico y el patrón.

II. El trabajo nocturno prohibido no comprende a las mujeres mayores de edad que se ocupen en el servicio doméstico...⁵³

Entre las leyes relativas al trabajo, expedidas por los Estados, antes de que se federalizara su reglamentación, que mayores aportaciones hicieron respecto al trabajo de los domésticos, fueron la ya mencionada Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, y algunas otras, como la "Ley del Trabajo Agrícola del Estado de Guanajuato", de 13 de marzo de 1923, que aportó conceptos diferentes a favor de los trabajadores domésticos, sin que dichas disposiciones fueran tomadas en cuenta por nuestra legislación laboral actual. Esta Ley del Trabajo Agrícola del Estado de Guanajuato, entendía por doméstico "... a la persona de uno u otro sexo que desempeña en una casa labores propias de la vida de familia, o atiende al servicio interior de una casa u oficina particular, mediante retribución".⁵⁴

Una de las leyes que no restringió a los trabajadores domésticos respecto de la jornada del trabajo, fue la "Ley Sobre la Jornada Máxima y Descanso semanal Obligatorio del Estado de San Luis Potosí", de 25 de enero de 1922, al disponer:

"Art. 1o. El trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos,

⁵³ Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, Talleres Gráficos de la Nación. México, 1928. p. 499

⁵⁴ *Ibidem*, p. 397

artesanos y en general el de todas las personas sujetas a jornal, salario o sueldo, se regirá por las prescripciones de ésta Ley, aun cuando no se especifique así en el contrato relativo.

Art. 2o. La duración de la jornada máxima será: en trabajos diurnos, de ocho horas; el trabajo nocturno, de siete horas y en trabajo diurno y nocturno, de siete horas y media.

Art. 9o. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, que de preferencia será el domingo. Los días de fiesta nacional serán también de descanso obligatorio".⁵⁵

Tampoco la Ley Sobre la Jornada Máxima de Trabajo y Descanso Obligatorio para Empleados y obreros en General, del Estado de Nuevo León, promulgada el 10 de diciembre de 1924, hizo excepciones en cuanto a la jornada de trabajo de ocho horas para los trabajadores domésticos, siendo su redacción del mismo estilo que la anterior.

Otras leyes, como la "Ley del Trabajo del estado de Chihuahua, optaron por no decir nada sobre la jornada de trabajo del trabajador doméstico, sujetándola a convenio de las partes, como en el derecho civil.

⁵⁵ Ibidem, p. 709

La Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General de la República, del Estado de Zacatecas, del 1o. de junio de 1927, limitó el concepto del trabajador doméstico, sin señarse a los lineamientos señalados por la Ley de Veracruz y por las otra leyes estatales en materia del trabajo. De esta ley se deriva el concepto que de trabajador doméstico nos da la Ley Federal del Trabajo vigente. Dicha Ley dedicó un Capítulo especial a la reglamentación del trabajo doméstico:

" Capítulo IX. Del Trabajo Doméstico.

Art. 94. Se entiende por doméstico el trabajador, de uno u otro sexo, que desempeña las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa".⁵⁶

En su artículo 95, establecía esta ley, entre otros, los siguientes derechos a los domésticos: A que se le suministraran gratuitamente por el patrono alimentos y habitación, salvo convenio en contrario; que se le concedieran anualmente vacaciones no menores de 15 días, con goce de sueldo, cuando haya sido puntual en sus labores; y a "... que se le conceda cuando menos una hora diaria para concurrir a la escuela, si es menor de edad analfabeto. Si no usare debidamente de la franquicia que aquí se establece, perderá sus derecho a las vacaciones consignadas en la fracción anterior..."⁵⁷

⁵⁶ Ibidem, p. 1055

⁵⁷ Idem.

Esta ley, si bien es cierto que delimitó el concepto de lo que es el trabajador doméstico, también lo es que fue retrógrada al limitar su reglamentación a un capítulo especial, excluyéndolos de los beneficios concedidos a los trabajadores en general.

La Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General, expedida por el Estado de Hidalgo el 28 de noviembre de 1928, acabó por afinar el concepto de lo que es en realidad el trabajador doméstico, al excluir de esa definición a los trabajadores que prestan sus servicios de asistencia en lugares públicos, considerados como meros trabajadores.

5.- Tratamiento que le dio la Ley Federal del Trabajo de 1931 al trabajador doméstico.

Para poder expedir la Ley Federal del Trabajo de 1931, primeramente se tuvo que federalizar la facultad para legislar en materia del trabajo, haciéndose, para ello, reformas al artículo 79 de la propia Constitución, así como al preámbulo del artículo 123. Dichas reformas se decretaron el 31 de agosto de 1929, para las cuáles se dio la siguiente explicación, entre otras:

"Muchos legisladores han tomado como base de sus legislaciones, sus apetitos políticos y han propuesto reformas que alagan a una de las partes, sin cuidarse de la satisfacción de males existentes, ni son capaces de disminuir los

conflictos, pues mientras mayor número de derechos se crean, sin hacer desaparecer las dificultades de su aplicación, aumenta forzosamente el número de fricciones ...Es por consiguiente necesaria la federalización de la legislación obrera, máxime si se considera que no hay razón alguna para conceder derechos distintos en el orden social a los trabajadores y ciudadanos del país".⁵⁸

Así y en base a éstas razones, las leyes locales del trabajo, que en un principio fueron consecuencia de nuestra Constitución de 1917, con las reformas que se le hicieron en el año de 1929 en sus artículos 73 y 123 que federalizaron la función de legislar en la materia, quedaron substituidas por la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, que en su tiempo fue considerada como "... una de las más avanzadas y progresistas del mundo, que para México significó incluso la consolidación, en un sólo instrumento de observancia general, de principios y derechos en favor de los trabajadores. También significó la concreción práctica de muchas de las más importantes reivindicaciones que la Revolución habfa reconocido a la clase trabajadora y que sumariamente quedaron plasmados en el artículo 123 de la Constitución de 1917".⁵⁹

"... al consagrar los derechos, el Constituyente estableció también las bases para que en nuestro país se señalara la diferencia entre el Derecho Civil

⁵⁸ Cámara de Diputados. Derechos del Pueblo Mexicano. op. cit. p. 634.

⁵⁹ HORI ROBAINA, Guillermo. El Trabajo Especial en la Ley Federal del Trabajo de 1931. En origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Prevención Social. INET. México, 1981. p. 9

y el Derecho del Trabajo: aquél, por naturaleza, presupone la igualdad de las partes; éste, por el contrario, se apoya en el hecho consumado de la desigualdad entre trabajadores y patrones ... ese reconocimiento de las diferencias entre grupos es la base de nuestras garantías sociales. Se trata, en consecuencia, de favorecer a ciertas clases, para reparar el equilibrio social; de dar preferencia al débil y protección al inerte, de tutelar, con la fuerza de la Ley y el amparo del derecho, a quienes no tienen posibilidad de defenderse por sí mismos".⁶⁰ Y a ese fin se encaminó la ley Federal del trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, le dedicó un capítulo especial al trabajo doméstico, pero sin plantear ningún avance en relación a los consiguados por las leyes estatales; sino que, por el contrario, significó retrocesos, al dejar a las partes en libertad de fijar convencionalmente al salario y la jornada de trabajo, en contravención a lo preceptuado por el artículo 123 de la Constitución General de la República. En el artículo 69 establecía respecto a la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas, una excepción para los domésticos:

"Art. 69. La duración máxima de la jornada de trabajo diurno de cada obrero, de uno u otro sexo, no podrá exceder de ocho horas. Esta disposición no es aplicable a las personas que desempeñan servicios domésticos. No serán objeto de esta excepción los domésticos que trabajen en hoteles, fondas, hospitales, u otros establecimientos

⁶⁰ Idem.

comerciales análogos".⁶¹

Asimismo, en el artículo 427, en forma por demás injusta, se indicó que no se aplicaban a los domésticos las disposiciones relativas al salario mínimo, disposición que posteriormente fue derogada, antes de que entrara en vigor la Ley vigente.

A continuación, transcribimos el Capítulo XIV de la referida Ley, relativo al trabajo doméstico, al que se trató como un trabajo especial, incurriendo en fallas e imprecisiones en su reglamentación, como puede apreciarse de la lectura de dichos preceptos legales:

" CAPITULO XIV DEL TRABAJO DE LOS DOMESTICOS

Art. 129. Doméstico es el trabajador de uno y otro sexo que desempeñe habitualmente las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación. No se aplicarán las disposiciones especiales de este capítulo, sino las del contrato de trabajo en general, a los domésticos que trabajen en hoteles, fondas, hospitales u otros establecimientos comerciales

⁶¹ Ley Federal del Trabajo, Comentada por Alberto Trueba Urbina. Quintuagésima edición. Porrúa, S.A., México, 1967. p. 42

análogos.

Art. 130. Son obligaciones del patrón para con el doméstico:

I. Tratarlo con la debida consideración y abstenerse de maltratarlo de palabra u obra;

II. Suministrarle alimentos y habitación, salvo convenio expreso en contrario;

III. En caso de enfermedad que no sea crónica, pagarle su sueldo hasta por un mes, aunque no trabaje, y proporcionarle asistencia médica hasta que se logre su curación o se haga cargo de él alguna institución de beneficencia pública o privada;

IV. Darle oportunidad para que asista a las escuelas nocturnas, y

V. En caso de muerte, sufragar los gastos del sepelio.

Art. 131. Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en numerario, los alimentos y habitación. Para todos los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación que se den a doméstico se estimarán equivalentes al 50 por ciento del salario que perciba en numerario".⁶²

Hori Robaina dice que en realidad el problema de los trabajadores

⁶² Ibidem, pp. 86-87

domésticos fue desde la definición que se aceptó en la Ley -la de 18 de agosto de 1931- "toda vez que setos trabajadores tienen un origen muy humilde, en su mayoría analfabetas, y que la sociedad en general se ha valido de ellos, explotándolos en forma cruel ...En algunos casos, se tienen a niños realizando estas labores, y, en otros, estos trabajadores se encontraban prestando sus servicios en edificios de apartamentos, en hoteles, en restaurantes, y se pretendió extender la acepción de domésticos a labores totalmente distintas, que no correspondían propiamente a la de los domésticos... Además, la Ley fue muy parca en las prestaciones y en los derechos a proteger de miles de trabajadores, cuyos niveles económicos y sociales son muy bajos, complicándose en extremo el problema al no mencionar la Ley la jornada de trabajo, vacaciones, salario mínimo, etc".⁶³

En términos generales, podemos decir, que la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, estableció excepciones y limitaciones a los trabajadores domésticos, contrarias a los textos constitucionales, que lejos de aportar avances o beneficios a los derechos de estos tan reprimidos trabajadores, por el contrario, acarreó retrocesos en comparación a los derechos otorgados en algunas de las Leyes expedidas a nivel local por los Estados.

Su reglamentación en cuanto a los domésticos fue escasa, limitándose únicamente a señalar el concepto del doméstico, haciéndolo extensivo a otros trabajadores que no encajan dentro del concepto; también se limitó a señalar las

⁶³ HORI ROBAINA, Guillermo. op. cit. p. 188

obligaciones del patrón para con el doméstico, sin mencionar las obligaciones de éste para con aquél; y la forma de estimar económicamente los alimentos, la habitación y el salario en numerario proporcionados al trabajador. Al no especificar la duración de la jornada de trabajo, dejaba a las partes la fijación de ésta, ocasionando que su relación fuera, por ello, más civil que del derecho protector de los trabajadores, significando un retroceso en comparación a los derechos consignados en las legislaciones locales, sin haber ninguna razón para ello, pues según nuestro punto de vista, el carácter especial que reviste la actividad de los domésticos, no es motivo suficiente para imponerles limitaciones y excepciones a sus derechos. Es especial el trabajo, en cuanto a la finalidad, actividad lugar donde se prestan los servicios, más no en cuanto a los derechos, que deben de seguir siendo tutelares, imperativos e irrenunciables en pro de la clase trabajadora, según lo estableció el Constituyente de 1917 en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

No fue sino hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970 que en la actualidad rige, en cuya exposición de motivos ratifica el principio de igualdad para todos los trabajadores a los que se extiende la Declaración de Derechos Sociales, englobando, entre otros, a los trabajadores domésticos.

Así, en dicha Exposición de Motivos, se explica: "Las modificaciones que se hacen al capítulo de la legislación de 1931 tienen por objeto dar a estos trabajadores el rango que les corresponde en la vida social: la denominación de domésticos, que es una supervivencia de su condición al margen de las leyes, se

sustituye por la de trabajadores domésticos, pues indudable que estamos en presencia de auténticos trabajadores, tal como lo dispone el artículo 123, apartado "A" de nuestra Constitución. En consecuencia, de la misma manera que se habla de los trabajadores deportistas, artistas, etcétera, se juzgó conveniente darles la denominación que constitucionalmente les corresponde".⁶⁴

De ello deriva, que es hasta la Ley Federal del Trabajo vigente en donde se le reconoce un auténtico carácter de trabajador al doméstico, existiendo en el legislador el ánimo de proteger a estos trabajadores, pero incurrió en imprecisiones injustificables, como se verá en los capítulos siguientes, que desembocaron en interpretaciones torcidas, alejadas de los fines y espíritu que anima al Derecho del Trabajo, en perjuicio de esta clase trabajadora, por tantos años relegada de la protección de las leyes.

⁶⁴ Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, op. cit. p. 9

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA Y CARACTERISTICAS ESPECIALES DEL TRABAJO DOMESTICO

1.- Naturaleza Jurídica del trabajador doméstico.

Al ser incluido el trabajo de los domésticos dentro del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fundamento de la reglamentación del trabajo, se le otorgó una indiscutible naturaleza laboral a dicho trabajo, aunque en la reglamentación secundaria se le regule como un trabajo especial, a lo que hay que decir, que si bien es cierto, que las actividades, finalidad y lugar de trabajo de los trabajadores domésticos le dan a esta actividad un carácter distinto a la que realizan el común de los trabajadores, pensamos, que la verdadera naturaleza especial que se le atribuye radica esencialmente en la legislación y no en la actividad propiamente dicha.

La legislación ha dejado al margen y relegado a un apartado especial los derechos de los trabajadores domésticos, privándolos de los beneficios que en forma general establece la Constitución y la Ley Laboral para todos los trabajadores, relegando y estableciendo tajantes limitaciones a los domésticos encubriéndose en lo especial de la actividad.

El artículo 123 de la Constitución no señala que el trabajo de los domésticos deba de ser tratado en un capítulo especial, y estamos seguros, que el Constituyente de 1917, al aceptar al doméstico como trabajador e incluirlo en el proemio del artículo 123 con todas sus consecuencias, no tenía la intención de darle el trato que posteriormente le fue dado, tanto por las leyes de los Estados, como por la Ley Federal del Trabajo de 1931, e incluso, la Ley Laboral que actualmente nos rige (la de 1970), que sí bien, contiene aportaciones respecto a los derechos a favor de los trabajadores domésticos, se los limita.

Así, mientras que en México se le atribuye al trabajo doméstico una indiscutible naturaleza laboral, aunque su reglamentación se hace de una manera especial -sin justificación válida alguna-, hay en la legislación extranjera una notable tendencia a ubicarlo fuera del ámbito del derecho laboral. Néstor de Buen cita a algunos autores extranjeros que así lo entienden: "En España Miguel Hernáez Márquez dice que: 'escapa al ámbito del Derecho del Trabajo para acercarse claramente al familiar'. Ramírez Gronda, en Argentina, afirma que se pueden dar dos tipos de relaciones: una puramente laboral, que corresponda al concepto de trabajador doméstico en sentido estricto y otra, que denomina 'relación de trabajo mercantil' que se produce cuando la actividad se realiza al servicio de un fin de lucro. Para Cabanellas: 'la prestación de servicio doméstico constituye una institución que aúna normas contenidas en la codificación civil y otras relativas a la laboral'".⁶⁵

⁶⁵ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. Tomo II. p. 485

Manuel Alonso García, explica que no le parece que puedan suponer argumentos en contra de la conclusión de que la naturaleza de estas relaciones es de carácter laboral, el hecho de que los servicios domésticos puedan prestarse sin remuneración o que lo sean para persona que no persigue ánimo de lucro. "Y ello porque, en el primer caso -inexistencia de remuneración- y suponiendo que ésta no se dé (cosa, en verdad, difícil), la privación de la condición laboral de la relación estará en la ausencia de remuneración como elemento esencial del contrato, no en el hecho de ser los servicios domésticos; y en cuanto al segundo, porque nada tiene que ver el hecho de que el sujeto empresarial -patrón- tenga o no ánimo de lucro, pues la relación laboral es por entero independiente de la índole mercantil o no de aquél por cuya cuenta el servicio es prestado".⁶⁶

Por su parte, Néstor de Buen, afirma por lo que hace al Derecho Mexicano: "No cabe la menor duda de que su naturaleza jurídica es laboral, si bien, la condición de trabajo especial resulta inegable ya que en su regulación se rompen normas fundamentales del régimen general... por lo que hay que calificarlo como un régimen de excepción. Y ciertamente es una excepción que no tiene justificación alguna".⁶⁷

Nosotros estamos completamente convencidos en que la prestación de servicios de carácter doméstico es de naturaleza eminentemente laboral por que se dan todos y cada uno de los elementos de la relación laboral contenidos en

⁶⁶ ALONSO GARCIA, Manuel. op. cit. p. 617

⁶⁷ DE BUEN, Néstor. op. cit. Tomo II. p. 485

el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo vigente; a saber:

- a) la existencia de dos personas, una con el carácter de trabajador (el doméstico) y la otra con el patrón;
- b) la prestación de un trabajo personal;
- c) la característica de subordinación, que acompaña a la prestación del trabajo personal; y
- d) el pago de un salario como consecuencia a posteriori de la prestación del trabajo personal.

Además, si partimos de la idea que sostienen muchos autores, en el sentido de que la subordinación es el elemento esencial de la relación de trabajo, es el trabajo doméstico en donde este elemento se da con mayor intensidad durante toda la jornada de trabajo.

2.- Condiciones de trabajo

Mario de la Cueva define a las condiciones generales de trabajo en un sentido social como "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la

salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".⁶⁸

Néstor de Buen discrepa de esa opinión aludiendo a que las condiciones de trabajo no son sólo beneficios en favor de los trabajadores, aún cuando en lo esencial tengan ese carácter; afirma "... advertimos que también implican prerrogativas patronales, vrg: las disposiciones contenidas en los artículos 65, que obliga a los trabajadores a prolongar su jornada de trabajo en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la existencia misma de la empresa; 110, que fija las cantidades que pueden descontarse del salario y 118 que reconoce a los empresarios el derecho a reinvertir sus utilidades y obtener un interés razonable por el capital que invierten".⁶⁹

Para nosotros, las condiciones de trabajo no son más que las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral, como por ejemplo, la jornada de trabajo, el salario, aguinaldo, participación de utilidades, vacaciones, etc.

En el Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo bajo el rubro de "CONDICIONES DE TRABAJO" aparecen regulados los elementos que dada su importancia, se tornan en la parte esencial de toda relación de trabajo. En el

⁶⁸ DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 266

⁶⁹ DE BUEN, Néstor. op. cit. Tomo II. p. 138

artículo 56 de la Ley en cita, a manera de principio generalizador, aplicable a cada una de las condiciones de trabajo, se señala que éstas "en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en ésta Ley y deberán de ser proporcionadas a la importancia de los servicios iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en ésta ley".

Como se puede observar este artículo se funda en los ideales de igualdad y tutela del artículo 123 Constitucional, por cuanto que cualquier condición de trabajo inferior a las consignadas en dicho ordenamiento o en la Ley del Trabajo es nulo. Pero sin embargo, hay una contradicción en este concepto al establecerse dentro de la misma ley normas particulares para trabajos especiales.

Además, dentro de ese Título Tercero no se comprenden todas las condiciones de trabajo, sólo habla de la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, deja fuera a otras normas que deben de ser consideradas como condiciones de trabajo: los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, derecho a habitación por parte de los trabajadores, derecho de antigüedad, preferencia y ascenso, que también son derechos contenidos en la Ley, obtenidos por los hombres en virtud de su trabajo.

Concretamente, para los trabajadores domésticos, se contemplan las

siguientes condiciones de trabajo, que dado el silencio o la impresión de la Ley Federal del Trabajo, en la mayoría de los casos, se conceden de acuerdo a la mayor o menor magnanimidad del patrón:

a) Jornada de trabajo: No hay límites precisos. En el artículo 333 de la Ley se exige únicamente que los trabajadores domésticos disfruten de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche. Esta disposición va encaminada a los trabajadores domésticos de planta, y sólo es una recomendación; pues en sí, no puede considerarse como la fijación de una jornada de trabajo, queda a criterio de las necesidades de servicio del patrón.

b) Salario: Es en el trabajo doméstico en donde se da una excepción a la regla general de que el salario debe pagarse en efectivo, pudiendo cubrirse parcialmente en especie, esto es, cuando al trabajador se le proporcionen habitación y comida.

Así, se estipula en el artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo: "Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo".

La mayoría de los autores concuerda que este artículo debe interpretarse en el sentido de que dos partes deben de pagarse en efectivo, con base al salario

mínimo general y la tercera puede pagarse en especie.

Después de la adición bárbara al artículo 427, en 1933, a la Ley Federal del Trabajo de 1931 en que se estipulo "salvo el caso de los domésticos de establecimientos comerciales, no se aplicarán a los domésticos las disposiciones relativas al salario mínimo"; el legislador de la de 1970 pretendió proteger a este grupo de trabajadores en cuanto al salario . Los artículos 335 y 336 de la Ley disponen que "la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores" y "para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse".

Por la dificultad que representa la delimitación geográfica a que obliga el artículo 336, hasta la fecha no se ha fijado un salario mínimo profesional para los domésticos y a decir del maestro Dávalos Morales "...pese al sentido altamente proteccionista del legislador, consideramos que lo primero es asegurarles -a los domésticos- el goce efectivo de un salario mínimo y sólo entonces aspirar a estadios superiores ..."⁷⁰

c) Descansos y vacaciones: El trabajador doméstico debe de tener derecho tanto a descansos semanarios como a los obligatorios, fundadas en los artículos 69, 70, 71 y 73 de la Ley Laboral. Tienen derecho a gozar de un período de vacaciones como lo disponen los artículos 76 y 80 de la propia Ley, fundados en el artículo

⁷⁰ DAVALOS, José. op. cit. p. 372

181 que a la letra dice: " los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen".

Como nada indica al respecto la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo especial dedicado a los trabajadores domésticos, se aplican las normas generales, derivándose que los domésticos tengan derecho a gozar de descanso pagado del séptimo día y vacaciones anuales, aunque muchas veces en la práctica se les niega o se les limita.

Al respecto dice Bermudez "... Si para otros trabajadores fueron razones fisiológicas las que determinaron la necesidad de estos descansos, no creemos que exista que piense que tales trabajadores no están sujetos a la misma necesidad del descanso y que por lo tanto justifiquen la no existencia de tales derechos para los trabajadores domésticos, si ante la actividad física por ellos realizada, no existe ningún distingo de la actividad física realizada por otros trabajadores".⁷¹

d) Reparto de utilidades: Los patrones no están obligados a pagarlo, por no ser de los sujetos considerados como empresas, además de no generarse utilidades en la prestación de este servicio.

e) Aguinaldo: Este debe proporcionarse conforme lo dispone la Ley en el

⁷¹ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Contrato de Trabajo. Volúmen IV. "Parte especial". Bibliográfica Omesa, Buenos Aires 1963. p. 137

artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo y para los trabajadores domésticos no debe tomarse en consideración el alegato de los patrones en el sentido de que su capacidad económica no alcanza para satisfacer otras prestaciones aparte del salario, porque a decir de Bermudez "no se va a limitar los avances del Derecho del Trabajo en consideración a la capacidad económica, para el pago de las prestaciones de ley por parte del patrón... lo que sucede en realidad es que un tipo de trabajo, como lo es el trabajo doméstico, que año con año cae en desuso en los países de Europa, ante el encarecimiento de dichos servicios, con el afán de retribuir con justicia a este grupo de trabajadores. En nuestro país, por desgracia abusando de la demanda de empleo que existe, se hace permisible que este servicio doméstico sea cada día más usual; lo que no sería del todo negativo, siempre que se les cubrieran las prestaciones que conforme a la Ley les correspondan sin abusar de un estado de necesidad pagando graciosamente cantidades inicuas, fijadas o pactadas en un sistema de la oferta y la demanda que coloca en ostensible desventaja a estos trabajadores.

Los trabajadores domésticos, en su gran mayoría provienen de extracción humilde y generalmente son analfabetas, por lo que desconocen los derechos que adquieren como trabajadores, por ello aceptan condiciones de trabajo que arbitrariamente les impone el patrón de cada una de las casas particulares donde sirven, y la misma ley al no ser muy precisa al regular su situación; se convierte en cómplice de estos patrones, que como ya hemos dicho conceden al trabajador doméstico las prerrogativas que les corresponden según su grado de mayor o menor magnanimidad, vrg. la fijación de horas totales a trabajar y descansos que

le son concedidos en esta medida; alegando que durante el trabajo existen interrupciones propias de la naturaleza de la actividad o el argumento de que "cuenta con descansos", considerando como descansos los momentos indispensables que obtiene para satisfacer sus mínimas necesidades. Muchas veces alegan que sus condiciones económicas no son suficientes para pagarles sus vacaciones y aguinaldo.

Para lograr que las condiciones de trabajo de los domésticos sean iguales a las de las demás trabajadoras, se necesita una reglamentación que verdaderamente dignifique a este tipo de trabajadoras sin tomar en cuenta la capacidad económica de los patrones ni sus apreciaciones particulares, debiendo atenderse únicamente a los principios rectores del Derecho del Trabajo.

En este sentido, vienen a colación las siguientes palabras del Maestro Mario de la Cueva:

"Todos los trabajadores, todos; en la medida que entregan a otro su energía de trabajo, son sujetos de relaciones laborales y tienen derecho a la totalidad de los beneficios de las normas de trabajo... todos los trabajadores son iguales, porque la igualdad es el atributo de la naturaleza humana y no puede ser destruida por el género de actividad que se desempeñe".⁷²

Dentro de las condiciones de trabajo, se incluyen también las obligaciones

⁷² DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 636

tanto del trabajador para con el patrón, como del patrón para con aquél. Los tratamos en los dos puntos siguientes por ser motivo de crítica en especial.

3.- Obligaciones especiales del patrón

El establecimiento de obligaciones especiales tanto del patrón para con el trabajador doméstico, como del doméstico con éste, se explican en cuanto a la propia naturaleza del trabajo y la convivencia del trabajador en el hogar del patrono, obligaciones cuya trascendencia para la vida de esta relación de trabajo, pueden constituir causa suficiente para la rescisión de la relación de trabajo.

Las obligaciones especiales del patrón para con el trabajador doméstico se regulan en los artículos 337 a 339 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 337 incluye tres fracciones especiales indicativas de las obligaciones del patrón para con el doméstico:

I. "Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra". Esta disposición es acertada, aunque repetitiva, ya que está incluida en la Ley como una obligación de carácter general en el artículo 132 fracción, VI.

Al respecto, opina Cantón Moller: Esta obligación "es una ratificación de

la calidad moral del trabajador doméstico. Recordemos que la condición de sumisión en que tradicionalmente se encontraban había permitido, si bien no con autorización legal si por la costumbre, que se les regañara en forma especialmente dura y en algunos casos ofensiva. Además esta consideración debe estimarse en sentido más amplio, de respeto humano, ya que era frecuente que los primeros escarceos amoroso-sexuales de los hijos de familia fueran en detrimento de la integridad de las mujeres que hacen trabajos domésticos..."⁷³

II. "Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud".

Esta obligación suena un poco utópica ante la realidad de nuestro medio, cuando un gran número de quienes ocupan a dichos trabajadores no guardan ni para sí mismos dichas condiciones, por lo que sonaría más realista si se agregaran a esta fracción las palabras "... adecuados a los usos y costumbres de la casa y el nivel económico de la familia".

III. El patrón deberá cooperar para la educación general del trabajador doméstico, de conformidad a las normas que fijen las autoridades correspondientes".

Esta obligación sería muy beneficiosa para el trabajador doméstico, por

⁷³ CANTOR MOLLER, Miguel. op. cit. p. 183

la razón de que muchas de las personas que se dedican a este tipo de actividad son analfabetas, pero hasta el momento no ha tenido ninguna aplicación práctica y ninguna autoridad ha dictado normas al respecto.

Otras de las obligaciones del patrón para con el doméstico son las contenidas en los artículos 338 y 339, relativas a la seguridad social, por el hecho de que estos trabajadores no están contemplados para la incorporación obligatoria al Seguro Social y solo se contempla el caso de su incorporación voluntaria en el artículo 203 de la Ley del seguro Social, a solicitud del patrón, para el caso de que alguno de los patrones que ocupa a este tipo de trabajadores quisiera inscribirlos a el seguro social, quedando al ámbito exclusivo del patrón esta obligación.

Se contempla en el artículo 338 que "en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

- I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;
- II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y
- III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial".

En el artículo 339 se prevé la situación de que si estando al servicio de alguna persona el trabajador fallece, sin análisis de la causa, el patrón deberá

pagar su sepelio.

Algunos autores creen, y nosotros también, que se debe agregar al artículo 337 otras obligaciones, como son:

- a) El no perturbar al doméstico en el uso y goce de la habitación que es proporcionada como partes integrante de su salario;
- b) Permitirle recibir sus visitas o familia en sus horas de descanso;
- c) En caso de no haber concluido el doméstico su instrucción primaria obligatoria o no saber leer y escribir, permitirle asistir a la escuela después de su horario de trabajo (en caso de que se le fijara).

4.- Obligaciones especiales del trabajador

Los trabajadores domésticos, también tienen obligaciones especiales aparte de las de carácter general que señala la Ley para todos los trabajadores.

En el artículo 340 se les señala las siguientes obligaciones especiales:

I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto;

II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.

Bermudez considera que el legislador debió ampliar dichas obligaciones a

"guardar reserva sobre los asuntos íntimos o familiares de que hubiese tenido conocimiento en el desempeño de su trabajo, así como asumir la responsabilidad de daños causados por dolo, culpa o negligencia. Agrega: en la legislación argentina, esto es causa justificada de despido".⁷⁴

Pese a lo subjetivo de estas obligaciones, el artículo 341 de la ley de la materia, señala su incumplimiento, como causa de rescisión de las relaciones de trabajo.

5.- Las modalidades del trabajo doméstico y su reglamentación.

Debido a la escasez de trabajadores domésticos, por la falta de determinación específica de una jornada de trabajo, y a veces debido a las malas condiciones de trabajo en que su actividad se desenvuelve, se han dado la aparición de figuras intermedias del trabajo doméstico que conducen a una relación asalariada más clara.

Así, están por un lado las empleadas domésticas llamadas "de pie" o "de planta", que son las que viven en la misma casa en que laboran, recibiendo parte de su salario en especie al serles proporcionados habitación y alimentos por parte de la familia que las emplea. Están disponibles a todas horas del día y en ocasiones de la noche, en casos de fiestas o enfermedad. En las casas en que se

⁷⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. op. cit. p. 138

emplea más de una persona para el servicio doméstico, existe alguna especialización en cuanto a las labores a realizar, y así encontramos dentro de los trabajadores domésticos "de planta" a: nanas, lavanderas, cocineras (estas últimas son las que requieren de más experiencia y son las que pueden aspirar a mayores salarios). Desde luego, hay una minoría de casas en las que hay división del trabajo pues los gastos que representa son altos. Lo más común es encontrar familias que contratan una sola mujer para que realice la totalidad de las labores domésticas.

También es común, en la actualidad, contratar a una persona para lavar y planchar por día o por número de piezas (trabajo a destajo), o para realizar alguna otra labor específica. Este segundo tipo de empleadas son llamadas "de entrada por salida" y se caracterizan por no vivir en la misma casa donde prestan sus servicios. Hay variaciones dentro de este tipo tanto por la forma en que se les paga el salario, como por las labores que realizan. Encontramos que algunas de estas reciben su salario cada mes, o cada semana, mientras que otras lo reciben por día laborado. Puede ser que las empleadas "de entrada por salida" trabajen en varias casas por uno o más días, por lo que logren estar ocupadas seis días a la semana, acostumbrándose el pago diario. Cuando son contratadas por días o por toda la semana en una sola casa con un horario de entrada y de salida, es frecuente que el pago sea por cada semana, situación que hace semejante la condición de este tipo de trabajadores en comparación al resto de los trabajadores asalariados.

Esto se ha dado debido a que "la vida moderna impone tantas restricciones económicas y espacios reducidos en las viviendas, que resulta difícil, a veces imposible, proporcionar al doméstico habitación y alimentos decorosos de una manera permanente".⁷⁵

Otra modalidad es la que consiste en que el trabajador doméstico acude a una casa sólo unas cuantas horas o en determinados días para desarrollar una actividad específica, vrg. lavar la ropa, hacer la limpieza, cocinar, planchar, etc. Esto sería equivalente a un trabajo "por hora" o ha "destajo". Los trabajadores que se desenvuelven en esta modalidad normalmente presta sus servicios en más de una casa diariamente.

En Montevideo a estas modalidades del servicio doméstico se les llama: ..."por hora", "con retiro" y "con cama".

Al estar en presencia de estas modalidades, se hace necesario regular el salario y las condiciones de trabajo de manera diferente a como se regula actualmente el trabajo doméstico en la Ley, del capítulo especial relativo, se concluye que únicamente se refiere al trabajo "de pie" o "de planta". Corresponde a la ley, cuando se generalice esta modalidad, regular de la manera más adecuada y eficaz este trabajo.

A nuestro parecer, este tipo de modalidades prevalecen, al ser más

⁷⁵ CAVAZOS FLORES, Ballasar. op. cit. p. 214

beneficiosos para el trabajador económicamente y en cuanto a su desenvolvimiento social y cultural, al quedarle más tiempo para dedicarlo a su persona.

CAPITULO IV

NECESIDAD DE REGULAR LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS

1.- La jornada de trabajo en general

Hablar sobre la jornada de trabajo en general parece haber perdido actualidad, porque desde el año de 1917 en que se promulgó nuestra Carta Magna, se estableció como jornada máxima la de 8 horas, y la fracción relativa a dicha jornada, no se ha tocado hasta la fecha por las reformas al artículo 123; sin embargo, su establecimiento no fue fácil, fue el resultado de una incansable lucha de la clase trabajadora, que para lograr la reducción de la duración del trabajo a éste límite y el aumento a los salarios, sacrificó muchas vidas.

Durante la época porfirista, los trabajadores del campo y la ciudad estaban sujetos al desempeño de rudas y difíciles tareas con jornadas de 12 a 16 horas. Durante esa época el trabajo no estaba debidamente organizado y entonces la medición de la jornada de trabajo se basaba en la regulación del día y de la noche, prevaleciendo la idea de que el día era para trabajar y la noche para descansar, y de ahí que parecieran normales las jornadas prolongadas de hasta 16 horas que traían como consecuencia agotamiento y destrucción de grandes grupos de trabajadores.

Las condiciones de trabajo infrahumanas prevaletientes en esa época, propiciaron en gran medida, el inicio del movimiento armado, que conllevó a la creación de la Constitución Mexicana de 1917 que fue la primera en elevar a categoría de norma fundamental el reconocimiento y protección de los derechos de la clase trabajadora.

El maestro Remolina Roqueñi, explica la declaración de Derechos Sociales de la siguiente manera:

"Como todas las obras sociales valiosas, la norma constitucional deriva de las realidades de un pueblo visto a contrario sensu... el 123 es la suma de los actos y la realidad de explotación, de aprobio, de gobierno, de mando inmisericorde e injusto sobre el trabajo del hombre".⁷⁶

Asimismo, desde el año de 1919 en el artículo 27 del Tratado de Versalles se establecía -la jornada de trabajo de ocho horas- con un reconocimiento generalizado. Esto después de que variados estudios realizados, demostraron que las máximas marcas de productividad en jornada diaria de trabajo, logradas por el individuo, se encontraban dentro de dicho límite.

En México también se atendió a motivos de carácter médico, psicológico, económico y social para reducir la jornada de trabajo a ocho horas y no sólo al supuesto capricho de los trabajadores en reducirla.

⁷⁶ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. op. cit. p. IX

Desde el punto de vista médico, una jornada de trabajo prolongada, disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento que puede repercutir en enfermedades o en la muerte del trabajador. Ese mismo cansancio puede conducir a situaciones graves, como son los accidentes de trabajo, al disminuir la atención a el desarrollo del trabajo, accidentes, que en última instancia, también perjudican al patrón.

En cuanto al aspecto psicológico es evidente que la prolongación de la jornada acumula fatigas que pueden, a la postre, causar disturbios emocionales al trabajador, con la consecuente disminución de la productividad.

Económicamente una jornada de trabajo excesiva, repercute en la disminución de la productividad al no laborar el trabajador en plenitud de sus facultades.

Socialmente, la jornada de trabajo exagerada impide al trabajador desenvolverse, convivir con el medio social que lo rodea.⁷⁷

Explica Bermúdez que si en la actualidad aún se busca la disminución de la jornada de trabajo de ocho horas "esto se debe más bien a razones de tipo económico social, más que a razones de tipo fisiológico."⁷⁸ Continúa diciendo: "Aunque es de hacerse notar que en algunas áreas de trabajo, ya se han logrado

⁷⁷ Cfr. DAVALOS, José. op. cit. p. 186

⁷⁸ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. op. cit. p. 71

reducciones a la jornada de trabajo señalada, esto a través de negociaciones en la contratación colectiva, en las cuales muchas veces se ejerce presión sindical con ese objeto; o en algunos otros casos, porque la reducción es concedida "graciosamente" por el patrón, tomando muy poco en cuenta la productividad alcanzada, tal es el caso del trabajo burocrático en México".⁷⁹

No obstante que se señala una jornada máxima de trabajo, la misma constitución en el artículo 123, fracción XXVII, inciso a) y la Ley en el artículo 5o., fracción III, establecen como nula la jornada de trabajo inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la naturaleza de trabajo, esto atendiendo a circunstancias tales como la peligrosidad que implique para la salud del trabajador, es esfuerzo físico o mental que desarrolla, la tensión nerviosa a que está sometido, etc, en estos casos la jornada de trabajo de ocho horas, que por regla general es considerada como humana, debe de verse reducida, resolviendo en caso de conflicto, la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Existen en la práctica varios casos de jornada inferior a la legal." Por razón de haber aprobado México los proyectos de Convención de la Organización Internacional del Trabajo, están sujetos a jornada inferior de la legal, los trabajadores de las minas de carbón y de las fábricas de vidrio y de botellas de vidrio de la República (Convenciones 43, 46 y 49 de la O.I.T.).⁸⁰

⁷⁹ Idem.

⁸⁰ Idem.

Por otra parte, la misma Ley prevé situaciones por las que la jornada de trabajo puede verse incrementada, pero sujeta a ciertas limitaciones a fin de evitar daños a la salud de los trabajadores. Esta prolongación de la jornada de trabajo puede darse a través de la jornada de emergencia prevista en el artículo 65 de la Ley en el caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o de la existencia misma de la empresa, en que jornada puede verse incrementada sólo durante el tiempo necesario para evitar esos males, y a través de la prestación de jornadas extraordinarias, que no deberá exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, debiendo pagarse estas horas en un 100% más que las horas ordinarias de trabajo, según los artículos 66 y 67 de la propia Ley.

En la Constitución sólo se reglamenta la jornada diurna de trabajo con una duración máxima de 8 horas y la jornada nocturna, con una duración de 7 horas como máximo, pero en la Ley se reglamentan otras modalidades de jornada, como son la mixta, con una duración de 7 horas y media, la continua, la reducida, la extraordinaria, etc., modalidades que ya explicamos en el capítulo segundo de este trabajo en el inciso relativo al concepto de jornada de trabajo y a cuya lectura remitimos al lector.

2.- Análisis del artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 nada decía sobre la jornada de

trabajo del doméstico, sólo lo excluía de la aplicación de la jornada de trabajo de ocho horas para los trabajadores en general, pero al redactarse la Ley Federal del Trabajo en 1970, la Comisión redactora quiso dejar constancia de su preocupación frente al hecho real de que los patrones creen tener el derecho de utilizar el trabajo a cualquier hora del día o de la noche, una creencia que rompe los principios más íntimos del derecho del trabajo. A fin de paliar ese mal, se redactó el artículo 323 del anteproyecto que se entregó a los representantes del trabajo y del capital, que prescribía:

"La jornada se distribuya de tal manera que el trabajador pueda disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de un descanso ininterrumpido de diez horas durante la noche, por lo menos".⁸¹

La reacción a esta disposición por parte del capital, nos la describe el maestro Mario de la Cueva con las siguientes palabras: "Llovan las críticas: esa disposición matará la vida de las familias, porque nuestras costumbres nos llevan a la tertulia y la cena después de las veintiuna horas, lo que daría por resultado que los trabajadores domésticos no ayudarían en la mañana a la partida de los niños y estudiantes a la escuela; son muchos los hogares en los que una sola persona tiene que cumplir todo el servicio. ¿Por cuántas horas? Se nos miro con asombro, para responder: todas las que requiera el servicio. Sabíamos que no sería aprobada la norma y reconocemos que fue una de las más sensibles derrotas de la Comisión, pues solo quedo escrita una especie de recomendación,

⁸¹ Anteproyecto de Ley Federal de Trabajo, Tomo II. México 1968.

como una posible realidad futura".⁸²

En la iniciativa de Nueva Ley de Trabajo, enviada por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordáz a la Cámara de Diputados, la redacción del artículo 333 decía: "Los trabajadores domésticos deberán de disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de un descanso durante la noche". Se explicaba en la exposición de motivos "... un descanso durante la noche que corresponda a las exigencias del sueño".⁸³

En el debate de 25 de noviembre de 1969 de la Cámara de Diputados, se planteó al respecto: "Planteamos que en el artículo 333 se suprima la expresión "un" referida al descanso que los trabajadores domésticos deberán de disfrutar durante la noche, porque pudiera prestarse a interpretaciones lesivas para el trabajador".⁸⁴

De esta manera, el artículo 333 quedó redactado en la Ley Federal del Trabajo vigente en los siguientes términos:

Art. 333. "Los trabajadores domésticos deberán de disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche".

⁸² DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 569

⁸³ Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. op. cit.

p. 16

⁸⁴ Senado, Diario de los Debates, Núm. 18. 25 de noviembre de 1969

p. 11

Se entiende que la redacción final de éste artículo fue optada por los legisladores, "que presionados por sus esposas y amistades, buscaron una norma que estableciese un reposos suficiente, consientes que esto no opera en la realidad y de que al doméstico se le obliga a laborar hasta muy altas horas de la noche -sin pago de horas extras- atendiendo al patrón y a sus invitados cuando tienen alguna reunión o fiesta en su casa".⁸⁵

Así lo creemos nosotros: Lo prescrito por el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo, sólo es una recomendación para indicar que los domésticos, aparte del trabajar, necesitan comer y descansar, sin precisar cuánto ni cuando. La falta de estipulación expresa de una jornada de trabajo, les hace que estén obligados a prestar sus servicios para con el patrón (y la familia del patrón), prácticamente, a cualquier hora que se les ordene.

Esa falta de precisión y objetividad deja a los contratantes en libertad de fijar las condiciones de trabajo respecto al tiempo laborable y su distribución sin establecer previamente mínimos a respetar; dando pauta a las situaciones que con frecuencia se dan en este tipo de relaciones, donde es el patrón quien determina que tiempo es el suficiente para que el doméstico tome sus alimentos y cual es el que se debe considerar necesario para que el trabajador recobre sus fuerzas, durante la noche.

Este artículo va en contra de los principios de la Constitución y de la

⁸⁵ DE BUEN, Néstor, op. cit. Tomo II. p. 189

propia Ley Federal del Trabajo, que establecen que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas.

Además es una norma de carácter especial, y como tal, debería ser para mejorar la condición de los trabajadores, dada la naturaleza especial de su trabajo y no para demeritar sus derechos.

3.- El contrato de trabajado doméstico.

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se dan las siguientes definiciones sobre relación de trabajo y contrato de trabajo:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

"Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual un persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

En este artículo se otorgan los mismos efectos al contrato y a la relación de trabajo, sin hacer una distinción entre ambos, por lo que podemos deducir para el contrato de trabajo, los mismos elementos que para la relación laboral:

- 1) La existencia de dos personas, una con el carácter de trabajador y otra con el de patrón.
- 2) La prestación de un trabajo personal.
- 3) La subordinación, como característica que acompaña a la prestación del trabajo personal; y
- 4) El pago de un salario.

En realidad, hablar sobre los elementos del contrato de trabajo, ha perdido actualidad, en virtud de que éste ha sido desplazado a un segundo término por la teoría de la relación de trabajo, según la cual basta con que se de la prestación de un trabajo personal subordinado, para que automáticamente el trabajador sea protegido por los ordenamientos legales relativos al trabajo, la costumbre laboral y la jurisprudencia que lo beneficie.

A pesar de que la misma Ley obliga a hacer constar las relaciones de trabajo por escrito, la falta de esa formalidad no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados. Es imputable al patrón la falta del escrito de referencia de conformidad con el artículo 26 de la propia Ley.

Por regla general, entre los trabajadores domésticos y los patrones que reciben sus servicios se dan solo acuerdos verbales para fijar las condiciones de trabajo.

El maestro Baltasar Cavazos considera que es necesario celebrar contratos individuales de trabajo con los trabajadores domésticos "... aunque en la práctica no se sabe de ningún en que se hayan celebrado dichos contratos, a pesar de que la falta de los mismos siempre será imputable al patrón y la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de demanda, deberá tener por cierto todo lo que asegure el doméstico demandante".⁸⁶

Nosotros también consideramos que es importante la celebración de contratos por escrito.

En cuanto a los caracteres del contrato de trabajo doméstico, la doctrina coincide en los siguientes:

a) Es bilateral, lo que significa que es obligatorio para ambas partes, trabajador y patrón, creándose derechos y obligaciones para cada parte.

b) Es oneroso, toda vez que las ventajas que mutuamente se procuran las partes solo le son concedidas por la prestación que cada una de ellas ha hecho o se obliga a hacer. El doméstico recibe un salario y el patrón aprovecha el trabajo de aquél.

c) Es conmutativo, porque cada una de las partes se obliga a dar o hacer una cosa cierta, reconocida y equivalente a la que recibe. (A veces esta

⁸⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. op. cit. p. 206

característica no se da con toda su plenitud, porque en la mayoría de los casos, son mayores las ventajas para el patrón que recibe los servicios que para el doméstico que ejecuta el trabajo).

d) Es consensual, se perfecciona por el mero consentimiento. El consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando al escrito a que se refiere el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, o bien, en forma tácita, a través de la simple prestación del servicio.

e) Es de tracto sucesivo, porque las obligaciones no se extinguen con la práctica de un simple acto, sino que continua en el tiempo.

f) Es personal o intuitio personae, se celebra teniendo en cuenta la calidad profesional, arte u oficio del trabajador contratante. La prestación del servicio debe de ser personal, sin que pueda acudir otra persona en su lugar a desarrollarlo.

g) Es atípico, no se ajusta a ninguno de los tipos establecidos por las características especiales del trabajo, o sea, el lugar, la finalidad y la actividad propios y distintivos de la prestación de este servicio.

4.- Situación actual del trabajo doméstico.

De una manera irónica, para ilustrar la verdadera situación actual de los domésticos, situación a que se ha dado lugar el silencio o mala reglamentación de la Ley respecto a estos trabajadores, Baltasar Cavazos formula y contesta la siguientes preguntas: "¿Tienen derecho los domésticos al pago del séptimo día? Si, pero se considera que ya está incluido en su sueldo quincenal. Además, ¿tienen derecho los trabajadores domésticos al pago de tiempos extraordinarios? Si, pero se estima que en realidad nunca lo trabajan ya que descansan demasiado. ¿Tienen derecho los trabajadores domésticos a gozar de vacaciones? Pensamos que si, a pesar de que el capítulo respectivo no se refiere para nada a dichos trabajadores. ¿Tienen derecho los trabajadores domésticos a la prima vacacional? Si, pero nunca se les paga. ¿Tienen derecho los trabajadores domésticos a la prima dominical? Si, pero en la práctica tampoco se les hace efectiva. ¿Tienen derecho los trabajadores domésticos a la prima de antigüedad? Si, siempre que se ajusten a los requerimientos del artículo 162 de la Ley de la materia".⁸⁷

Por su parte, Briceño describe la realidad del trabajo doméstico con estas palabras: "Las grandes ciudades han atraído a las personas de los pueblos vecinos; este movimiento migratorio obliga a millares de mujeres a buscar trabajo como "sirvientas" para asegurar un ingreso mínimo, alimentación y habitación... a una trabajadora doméstica se le piden muchas cualidades: que sea

⁸⁷ Idem.

honrada, limpia, cuidadosa, respetuosa, que no intervenga en las conversaciones de las personas de la casa, que se deslice discretamente por las habitaciones, que no haga ruido, que permanezca atenta desde que la señora, el señor, el joven o la señorita abren los ojos hasta que se retira a descansar el último de los miembros de la familia. Estas trabajadoras difícilmente pueden participar del calor de un hogar, mucho menos de un trato igualitario. Con frecuencia escuchamos que las señoras dicen: 'la corrí por igualada'.

"Las sirvientas, como se les llama en el mejor de los casos, están obligadas a hacer todo el trabajo del hogar, no hay tarea ajena. Cuando se sientan a ver televisión no están descansando, son flojas; cuando se retiran a sus habitaciones sin que la "señora" les de permiso, son irresponsables... la sirvienta debe ver la comida, los dulces y los postres sin antojo; la buena ropa sin desear usarla; los juguetes y regalos sin esperar tenerlos; los perfumes sin posibilidad de usarlos; los peinados de la última moda sin derecho a ostentarlos.

"A este cúmulo de exigencias corresponden desde luego pingües derechos: la patrona les enseñará a usar la aspiradora, la olla express, la licuadora, la lavadora, la batidora, etc.; esto es, las capacita "gratuitamente" para que puedan desempeñar mejor su trabajo. Cuánta risa me causa escuchar a tantas señoras que dicen: "que ingrata, se fue después de que la enseñe a trabajar". A ninguna de éstas señoras se le ocurriría pensar que la sirvienta fue objeto de explotación."⁸⁸

⁸⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1989. p.510

No obstante lo anteriormente expuesto, tomando algunos aspectos de la investigación de campo desarrollada por Elia Ramírez B., socióloga, respecto al trabajo doméstico, se encontró que hay avances, aunque lentos, respecto a la mejoría de las relaciones de trabajo en relación a las generaciones anteriores, de las que muy poco o casi nada se ha escrito.

" En el estudio de campo se encontró que más de la mitad de las sirvientas tienen vacaciones, alrededor de la tercera parte recibe asistencia médica y medicinas, la mitad cuenta entre sus prestaciones con la ropa que le regala la familia que la emplea, una quinta parte recibe aguinaldo y la misma proporción declaró no recibir ninguna prestación. más de la mitad de ellas declararon que disponían de un cuarto que se les destinaba sólo para dormir -es decir, no se les daba otro uso simultáneo-, la misma proporción declaró disponer de cama y baño con regadera y un poco más de la tercera parte tenían otros muebles. Respecto de las comidas que reciben, ninguna expresó quejas ni sobre la calidad ni sobre la cantidad, al contrario, la mayoría dijo que era buena y abundante, y el resto se limitó a decir que comía lo mismo que los patrones. De las mujeres que trabajan de entrada por salida, dos terceras partes reciben ropa usada de la familia que las emplea, sólo la tercera parte disfruta de vacaciones y aguinaldo, ninguna recibe medicinas ni atención médica, y la tercera parte declaró no recibir ninguna prestación. Todas reciben dos comidas al día y casi todas la consideran como buena y abundante, lo que es de esperarse, ya que la

mayoría proviene de las zonas campesinas más pobres.⁸⁹

Además, con la aparición del trabajo doméstico de entrada por salida, se van rompiendo poco a poco las barreras en comparación con los demás trabajadores asalariados. " Han aparecido modalidades de pago por quincena y por semana , que son formas de pago más usuales para los obreros; tal parece que las trabajadoras domésticas tienen más posibilidades de ser contratadas por días, y casi por horas para realizar tareas domésticas específicas y que incluso en las de planta se tiende a demandarles determinados servicios más que otros. Sin embargo, la legislación mexicana todavía no establece un salario por hora, por tarea, por semana, quincena o mes..."⁹⁰

El problema del trabajo doméstico es fundamentalmente un problema de trabajo femenino y de menores con edades prohibitivas por la ley. Los trabajadores domésticos en México proceden de dos fuentes principales: de las áreas rurales debido que en ellas se observa el fenómeno de que la población crece en proporción mayor al incremento de la producción, colocando a un sector de dicha población en la necesidad de salir a buscar en otra parte medios de sustento. La ciudad absorbe a estos elementos haciéndolos caer automáticamente en la ínfima categoría de trabajadores del servicio doméstico, debido a su falta de preparación y a que su desconocimiento del medio no les

⁸⁹ RAMIREZ B., Elia. En Estudios Sobre la Mujer, "Salud, Trabajo doméstico y Participación Social y Política". INEGI, Serie de Lecturas III, S.P.P., México, 1986. p.192

⁹⁰ *Ibidem*, p. 171

permite desenvolverse en el medio citadino esencialmente industrial, estableciéndose una desventajosa competencia para los trabajadores domésticos de la ciudad que por estar acostumbrados a una distinta manera de vivir exigen salarios más altos. El público no está dispuesto a pagarlos porque sabe que fácilmente puede obtener un doméstico de extracción rural al que le impone sus propias condiciones. Otra fuente son los hijos de trabajadores domésticos que carentes de medios para prepararse se ven en muchos casos obligados a seguir el oficio de los padres. También engloba a algunos hijos de obreros.

Sólo un mínimo de trabajadores domésticos sabe leer, el resto está constituido por analfabetas, lo cual se explica por la procedencia rural de dichos trabajadores y además porque como en muchos casos inician desde su infancia sus actividades en el servicio doméstico, no tienen oportunidad para asistir a la escuela. El excesivo trabajo que desempeñan absorbe todo su tiempo y sus energías, de manera que las perspectivas de mejorar sus condiciones son muy difíciles.

El breve exámen expuesto sobre la situación de los trabajadores domésticos aporta sobradas razones para patentizar la absoluta necesidad de que el Estado se ocupe por proporcionarles una mayor y más efectiva protección a través de una reglamentación que los dignifique, como un paso urgente para incorporar a quienes lo realizan en las filas de los demás trabajadores, fijándoles salario mínimo, jornada máxima de trabajo y las demás prestaciones inherentes a su relación. También debe verse por la incorporación de éstos trabajadores a

la seguridad social.⁹¹

5.- La estabilidad en el empleo.

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: Si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia del trabajo, el trabajador podrá continuar trabajando.

Haciendo nuestras las palabras del maestro José Dávalos, opinamos "que el principio de la estabilidad del trabajador en el empleo, entendido como el derecho del trabajador a conservar su trabajo, incluso en contra de la voluntad del patrón, en tanto no exista una causa grave que justifique su despido, doctrinalmente se bifurca en estabilidad absoluta y estabilidad relativa, en razón del grado de libertad que se concede al patrón -por la Ley- para disolver la relación".⁹²

De acuerdo a este criterio, podemos llegar a la conclusión de que la

⁹¹ Cfr. ALEGRIA, Paula. Aplicación del Seguro Social a los trabajadores domésticos. S.T. y P.V. México 1942.

⁹² DAVALOS, José. op. cit. p. 374

estabilidad en el empleo en México sólo existe en forma relativa, puesto que la misma Constitución en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, determina: "... la Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización", y entre los casos que la Ley señala en el artículo 49, fracción IV, se encuentran los trabajadores domésticos, en donde se determina que el patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 50; de ahí, que si el trabajador se inconforma por despido injustificado, carece del derecho a la reinstalación.

En efecto, no existe protección en la estabilidad de trabajo en este tipo de relaciones, porque realmente vendría a ser muy molesto y tal vez imposible el convivir entre el patrón y trabajador, si ya el primero de ellos no está conforme.

La falta de estabilidad en el empleo tan marcada en este tipo de relaciones se da por muchas razones, entre otras, porque frente a condiciones de trabajo complejas y adversas, que incluyen largas jornadas, baja remuneración y hasta pérdida de la identidad en algunos casos, la única arma con que la empleada doméstica cuenta, o al menos siente que cuenta, es irse, abandonar el trabajo para ir a servir a otra casa o cambiar a otro tipo de trabajo.

Así mismo, la aparente "familiaridad", que supuestamente se da entre patrón y trabajador, no es profunda, ya que los lazos se rompen en cualquier

momento sin ningún reparo.

La estabilidad en el empleo para los trabajadores domésticos es casi nula, puesto que los dos sujetos de la relación pueden disolverla mediante una decisión unilateral. Por lo que hace el trabajador doméstico, de acuerdo al artículo 342 de la Ley, puede dar por terminada la relación de trabajo en cualquier momento, y sólo está obligado a dar aviso al patrón con ocho días de anticipación, requisito de aviso que difícilmente se cumple, al no fijarse una sanción por su incumplimiento, normalmente el trabajador abandona el trabajo cuando lo desea y en cualquier momento. En lo que respecta al patrón, el artículo 343 de la Ley lo faculta para dar por terminada la relación sin responsabilidad, dentro de los 30 días siguientes a la iniciación del servicio, lo que constituye tácitamente un período de prueba. También puede separar al trabajador en cualquier momento y tiempo, sin necesidad de demostrar una causa justificada, mediante el pago de una indemnización (artículos 49, fracción IV y 50 de la Ley Federal del Trabajo).

6.- Terminación de la relación de trabajo.

Como ya lo hemos explicado en el apartado anterior, los trabajadores que se dedican al trabajo doméstico, no disfrutan de estabilidad en el empleo, rompiéndose en cualquier momento las relaciones laborales por cualquiera de las causas que a continuación se anuncian:

1.- Causas en las que no hay culpabilidad ni del trabajador ni del patrón, que no dan origen a la indemnización, y si únicamente a los casos de preaviso.

2.- Causas justificadas de rescisión del contrato de trabajo por parte del trabajador por causa imputable al patrón, que dan origen al pago de una indemnización.

3.- Causas de despido justificado del trabajador por el patrón.

4.- Despido del trabajador sin causa.

Dentro de las causas de terminación de la relación laboral sin que haya culpa ni del patrón ni del trabajador, ni lugar a indemnización, podemos enunciar:

a) La conclusión del trabajo, obra o servicio objeto del contrato si éste se hubiese celebrado para la ejecución de un contrato, obra o servicio determinado.

b) Por mutuo acuerdo de las partes contratantes. La voluntad de las partes contratantes es libre para poder en cualquier momento, por mutuo acuerdo, dar por terminado el contrato del trabajo, sin que haya lugar a indemnización ni a plazos de preaviso.

c) Por muerte del patrón cuando el contrato se hubiese celebrado *intituo personae*.

d) Por muerte del trabajador.

e) Por la causa expuesta en el artículo 343 de la Ley Federal del Trabajo, en donde excepcionalmente se admite una especie de contrato a prueba por el término de treinta días, pudiendo el patrón dar por terminada la relación de trabajo, sin ninguna responsabilidad; pero si dicha relación continua después de éste término, entonces queda plenamente formalizado el contrato de trabajo.

Entre las causales de rescisión de la relación laboral por causa imputable al patrón para el caso de los trabajadores domésticos, encontramos las que derivan del incumplimiento de las obligaciones especiales fijadas al patrón en el artículo 337, vistas a contrario sensu y las aplicables del artículo 51 de la misma Ley, por ser de aplicación general y extensivas a todos los trabajadores. A continuación resumimos las más importantes:

a) Maltrato de palabra o de obra y falta de consideración al trabajador por parte del patrón o sus familiares, así como incurrir en actos de falta de probidad u honradez en su contra.

b) El no proporcionar al trabajador un lugar cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y condiciones de trabajo que aseguren la vida y

la salud.

c) El no cubrir los gastos por enfermedad del trabajador previstos en el artículo 338 de la Ley.

d) No recibir el salario en la fecha o lugar convenidos o reducir el patrón el salario del trabajador.

e) Si el patrón lleva una vida licenciosa o contraria a la moral y las buenas costumbres, al vivir el trabajador en comunidad doméstica con él.

f) El engañarlo el patrón respecto a las condiciones de trabajo.

En cualquiera de estas circunstancias el trabajador doméstico podría demandar la rescisión de la relación de trabajo con la consecuencia de que el patrón tendría que indemnizarlo conforme al artículo 50 de la Ley, en caso de demostrarse la causa alegada -demostración que en la práctica es muy difícil- tratándose de este grupo de trabajadores.

Tendría que indemnizarlo con tres meses de salario como indemnización constitucional, veinte días de salario por cada año de servicios prestados, doce días por año trabajado como prima de antigüedad, salarios caídos y demás prestaciones adeudadas.

Dentro de las causas de despido justificado del trabajador por parte del patrón, se dan las que implican el incumplimiento de las obligaciones especiales prescritas para los trabajadores domésticos en el artículo 340 de la Ley, y las contenidas en el artículo 47 de la misma, al ser de orden general y no contravenir las disposiciones especiales de acuerdo al artículo 181.

El orden de importancia, dentro de estas causas de despido justificado del trabajador doméstico sin responsabilidad para el patrón podemos enmarcar las siguientes:

a) La falta de consideración y respeto del trabajador al patrón, a su familia y a las personas que concurran al hogar donde prestan sus servicios.

b) Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón o sus familiares.

c) Si intencionalmente o negligencia el trabajador compromete la seguridad del lugar de trabajo o causa daños materiales en los bienes del patrono.

e) La disminución voluntaria y continua del rendimiento normal del trabajo.

f) Cometer el trabajador actos inmorales en el lugar del trabajo.

g) Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

h) Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o enervante.

i) La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento del trabajo.

La única obligación que se impone al patrón cuando rescinda la relación laboral por cualquiera de éstas causas o las análogas aplicables, es el dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causas de rescisión, o de lo contrario se le imputará al patrón el despido injustificado, debiendo de cubrir la indemnización a que se refiere el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Se da el despido del trabajador sin causa, cuando el patrón decide dar por terminada la relación del trabajo con el doméstico y se niega a reinstalarlo en el empleo, amparado por lo dispuesto en la fracción IV del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se le exime de esa obligación, pero se determina que por esa ruptura unilateral de la relación de trabajo debe indemnizarlo conforme al artículo 50 de la Ley.

En caso de despido injustificado en el ejercicio de los derechos procesales no se impone al trabajador ninguna restricción o modalidad; son aplicables en su integridad las disposiciones previstas para el trabajo en general. Con la reforma de 1980 se dotó al procedimiento laboral de la mística social que el constituyente de 1917 imprimió al derecho individual y colectivo. El nuevo procedimiento del trabajo, que tiende a proteger los intereses de los trabajadores como la parte débil de la relación laboral, y en especial la inclusión del principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda y la carga de la prueba al patrón, como dice Cavazos "Si bien beneficia a toda la clase trabajadora, se acrecentan sus bondades en el caso de los trabajadores domésticos, por su escasa preparación y su precaria condición económica".⁹³

Toda vez que la actividad de los trabajadores domésticos no se encuentra catalogada dentro de las materias cuya aplicación corresponde a las autoridades federales, señaladas en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y 527 de la Ley Federal del Trabajo, el tribunal competente para conocer de sus conflictos de trabajo lo constituyen las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; por lo que hace al Distrito Federal, quienes directamente conocen de los conflictos que se suscitan en las relaciones laborales de los trabajadores domésticos son las Juntas Especiales 5 y 5 Bis de la local de Conciliación y Arbitraje, con base en la distribución competencial de dicho tribunal.

⁹³ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *op. cit.* p. 213

7.- Necesidad de reformar el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo, como una disposición especial más, aplicable al trabajo de los domésticos, prescribe:

Artículo 333. "Los trabajadores domésticos deberán de disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante las noche".

Esta disposición resulta contraria, a todas luces, a los principios rectores del derecho del trabajo contenidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece, entre otros aspectos, una jornada máxima de trabajo para todos los trabajadores incluyendo a los domésticos, de ocho horas diarias. Este artículo 333 establece con una indefinición absoluta la jornada de trabajo. Habla de "reposos suficientes" a que tienen derecho, pero no los determina en tiempo; así, el patrón puede decidir cual es el tiempo que su empleado requiere para dormir. Esto lleva a pensar que la gran cantidad de trabajadores domésticos que trabajan alrededor de 15 y 16 horas diarias, lo hacen "justificadamente" puesto que pueden ingerir sus alimentos en una hora (20 minutos por comida) y dormir ocho horas; éste total de nueve horas de reposo indica que el resto del tiempo deben de trabajar. De esta manera, la disposición de referencia se convierte en cómplice de patrones que imponen a los trabajadores condiciones de trabajo más desfavorables que la de los obreros del siglo pasado.

Los mismos Tribunales de amparo en materia de trabajo, no le han dado la importancia debida a este tipo de trabajadores apoyándose en disposiciones especiales sin sentido, como lo es el artículo 333, para establecer criterios que dificultan el ejercicio y limitan los derechos de los trabajadores domésticos, en relación con los demás trabajadores. Ejemplo de ello es la siguiente tesis jurisprudencial:

"TRABAJADORES DOMESTICOS. SU PERMANENCIA EN EL LUGAR DEL TRABAJO NO PRUEBA QUE LABORARON TIEMPO EXTRAORDINARIO.

Cuando ambas partes, reconocen que la naturaleza, del trabajo que desempeñaba la actora era de doméstica y toda vez que esta clase de trabajos se reglamenta por disposiciones especiales contenidas en el Título Sexto, Capítulo XIII, de la Ley Federal del Trabajo, en la que se establece que dichos trabajadores deberán disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos y de descanso en la noche, no pueden tener aplicación automáticamente las disposiciones generales contenidas en la Ley mencionada, al regular las condiciones de trabajo y por lo tanto no puede establecerse "a priori" que se haya laborado tiempo extraordinario, no obstante la permanencia en el lugar del trabajo por un horario mayor del real".

Amparo directo 721/89. Porfirio Escalante Chávez. 30 de marzo de 1989. Unanimidad de votos.

Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.

Secretaría: María Guadalupe Villegas Gómez.

Amparo directo 2121/80. Rosa Alvarez Ortega. 18 de junio de 1981.

Ponente: Jorge Enrique Bota Aguirre.

Secretario: Alfonso Hernández Suárez.

También, con respecto al salario, encontramos la siguiente tesis, que es resultado de la mala reglamentación especial que se hizo de éste trabajo y el olvido por parte del legislador de éste grupo de trabajadores por tanto tiempo reprimido:

"DOMESTICOS. RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR FALTA DE SALARIO MINIMO GENERAL. IMPROCEDENCIA DE LA ACCION.

Es improcedente la acción de rescisión de la relación laboral que ejercita el trabajador doméstico, basada en el hecho de que no se le cubrió el salario mínimo general, porque dichos trabajadores no tienen derecho a percibir tal salario, pues atendiendo a la naturaleza de los servicios que presta, su actividad se encuentra regulada por el capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo, y así el artículo 335 de dicho ordenamiento establece que las Comisiones Regionales fijarán los salarios mínimos que deben pagarse a los trabajadores, y lo someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que le

significa que en tanto no se realice la fijación correspondiente, no se está en condiciones de determinar cual será ese salario, y por lo tanto ante esa ausencia es lógico que no puede aplicarse lo establecido por el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, respecto al pago del salario mínimo, sino que se debe estar a lo expresamente convenido entre las partes, máxime que el artículo 334 de la citada Ley establece que la retribución del doméstico comprende además del pago en efectivo, los alimentos y la alimentación, los que se tomaran como equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo".

Amparo directo 466/86. Victoria Rodríguez Alvarez. 12 de febrero de 1987. Unanimidad de votos.

Ponente: Gustavo García Romero.

Secretario: Julio Jesús Ponce Gamiño.

Por ello estamos conscientes de que pese a las dificultades que implicaría el establecimiento de una jornada de trabajo -y una disposición que garantice cuando menos el salario mínimo-, es de suma importancia establecerlos en la Ley para evitar abusos e interpretaciones torcidas que lesionan los derechos de este grupo de trabajadores. Se necesita una reglamentación que verdaderamente dignifique el trabajo doméstico y que reconozca como personas, en toda la amplitud de la palabra, a aquéllos que por no haber tenido la suerte de una preparación, arte u oficio, se ven en la imperiosa necesidad de vender su fuerza de trabajo como sirvientes, actividad que erróneamente ha sido considerada como penosa y denigrante, a pesar de su presencia en la historia, en un principio

los esclavos, posteriormente los siervos, y por último los trabajadores domésticos reconocidos así por la Ley Federal del Trabajo. Para que la legislación dignifique a éstos trabajadores, debe contener disposiciones acordes con los principios rectores del Derecho del Trabajo.

Hay varios argumentos en contra del establecimiento de una jornada de trabajo para los trabajadores domésticos, entre otros; que "cuenta con descansos suficientes", considerando como descansos los momentos indispensables que obtiene el trabajador para satisfacer sus mínimas necesidades; "por razón de que el trabajador vive al lado del patrón y de que el servicio de asistencia de una casa no es continuo"⁹⁴; "atiende a cierto género de necesidades de la casa, esas necesidades no son ininterrumpidas; en consecuencia el doméstico no trabaja en forma incesante"⁹⁵; "la naturaleza de éste tipo de trabajo requiere muchas veces el que no exista un horario fijo o determinado como en los trabajos comunes"⁹⁶; "... la naturaleza del trabajo que presta y sobre todo, la vida en común con la familia, supone una serie de 'pequeños servicios', totalmente incompatibles con la fijación de un horario"⁹⁷.

Bermúdez explica que según la doctrina y la Ley, las normas generales

⁹⁴ CASTORENA J., Jesús. op. cit. p. 121

⁹⁵ Ibidem. p. 175.

⁹⁶ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. op. cit. p. 327.

⁹⁷ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa, México, 1938. p. 738.

deben ser aplicables a los trabajos especiales, y por lo tanto, "... si la jornada es norma general, su aplicación se extendería también a los trabajadores domésticos y para ser realistas éste ha sido el motivo por el que algunas instituciones laborales de otros países, se han negado a admitir el trabajo doméstico como parte regulada por el Derecho del Trabajo, considerándolo como una parte integrante aún del Derecho Civil. Pero en nuestro país sí se ha admitido como institución regulada por el Derecho del Trabajo y por lo tanto debe concluirse que si el legislador admitió que se regulase en contrato de trabajo la prestación de dicho servicio..., lo hizo tratando así de beneficiar con esta regulación a los trabajadores tradicionalmente desprotegidos"⁹⁸. Aunque también está de acuerdo en que el artículo referente a la jornada de trabajo solo paso a ser una mera recomendación.

Nosotros somos partidarios de la idea de que si es posible la fijación de una jornada de trabajo para los domésticos, por el hecho de que poco a poco se han ido desvirtuando los antiguos argumentos de la imposibilidad de establecerla; dada la necesidad del servicio doméstico, se ha dado en las grandes poblaciones la modalidad del servicio doméstico por horas rígidamente determinadas y con retribución ajustada a ellas, y retiro del servidor o servidora a su domicilio concluidas las tareas, trascurrido el lapso convenido, la frontera con el resto de los trabajadores se debilita hasta borrarse por completo casi, salvo siempre lo peculiar de las actividades materiales, lo cual no afecta el nexo jurídico.

⁹⁸ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. op. cit. p. 135.

El trabajo doméstico está en vía de alcanzar el rango que le corresponde en la vida social. Si durante años no se le otorgó a la persona empleada en labores de esta naturaleza la calidad de sujeto de derecho, debido al trato paternal que en apariencia recibiera, la legislación contemporánea ha reconocido esos derechos.

Barajas Montes de Oca nos ilustra afirmando que en Estados Unidos de América y Canadá, en cuyos países la persona que se encarga del aseo del hogar y de algunos menesteres accesorios que no comprendan lavado de ropa y limpieza de ventanas, asiste por horas a dicho lugar para ejecutar el trabajo, el cual se retribuye en función del valor -hora- convenido entre patrono y trabajador. Afirma que en Japón no existe el trabajo de pie o de planta como nosotros lo llamamos y solo se dan los arreglos convencionales periódicos.⁹⁹

Partiendo de las observaciones expuestas y puntos particulares de vista que hemos manifestado a lo largo de la redacción de éste trabajo, creemos que si es posible la fijación de una jornada de trabajo para los trabajadores domésticos, a la que los patrones tendrán que ajustarse por las necesidades del servicio; y además, legalmente, es posible su fijación, es mas, se hace necesaria, porque sólo en la medida en que se otorguen verdaderamente a los trabajadores los derechos concedidos, sólo así se realizarán los ideales de justicia social inscritos en nuestra Constitución.

⁹⁹ Cfr. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Los contratos especiales de trabajo. UNAM, México, 1992

Los argumentos más importantes que esgrimimos en pro del establecimiento de una jornada de trabajo de ocho horas a los domésticos, son:

a) La Constitución en el artículo 123, fracción I, decreta que la duración de la jornada máxima será de ocho horas, la cuál debe regir "entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, en todo contrato de trabajo". Faculta al Congreso de la Unión a expedir las leyes sobre el trabajo, sin contravenir las bases que se enuncian en 31 fracciones, entre las que encontramos la estipulación de la jornada máxima que acabamos de transcribir, de ahí, que no hay razón alguna para excluir a los trabajadores domésticos de ninguno de los principios protectores del derecho del trabajo enunciados en nuestra carta magna. El legislador debe entender que no es sano ni lícito fincar el desarrollo económico de un país en el sacrificio de un sector de la sociedad.

b) La Ley Federal del Trabajo regula la jornada dentro del capítulo relativo a las condiciones de trabajo, como una norma de carácter general, y según la doctrina, las normas de carácter general deben de ser extensivas para todos los trabajadores.

c) La misma Ley, define a la jornada de trabajo (artículo 58), como "el tiempo durante el cuál el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo", y atendiendo a ello, el trabajador doméstico, a todas horas está a disposición del patrón y de su familia para desempeñar su trabajo, aunque

materialmente no labore, y si se alega que el trabajo es discontinuo, ese no es problema del trabajador doméstico. La casa es su centro de trabajo. El que contrata sus servicios deberá ver la manera de que se realicen los trabajos inherentes o contratados en una sola jornada, dándole oportunidad al trabajador para que se desenvuelva social y culturalmente, para que logre su integración cabal a la sociedad misma.

d) Los mismos argumentos fisiológicos, psicológicos, económicos y sociales que sirvieron de sustento para el establecimiento de una jornada máxima de ocho horas, son aplicables al trabajo realizado por los domésticos, pues nadie puede negar que el trabajo que desempeñan es cansado y agobiante; paradójicamente, la empleada doméstica va a trabajar a una casa de familia para aliviar a la dueña de la casa de una doble jornada, pero sobre sus hombros tiene el peso de su propia doble jornada descuidando su vida social y familiar.

e) El hecho de considerar la actividad de los domésticos como una actividad improductiva en el sistema de producción, no es suficiente para limitar al doméstico en sus condiciones de trabajo, puesto que indirectamente, ayuda a producir, al aliviarle cargas de trabajo al o a los trabajadores cuyo trabajo es considerado como productivo.

f) La limitación de la jornada de trabajo a los domésticos, les acarrearía la ventaja de que podrían disponer de tres o cuatro horas continuas diarias, para acudir a una escuela cerca de su lugar de trabajo y tomar un curso o carrera

corta, o si no sabe leer y escribir, podría inscribirse a un programa de alfabetización a efecto de superar ese obstáculo. La asistencia a la escuela, además de las ventajas personales que ya de por sí implica, ayudaría a mantener relaciones personales y sociales más estrechas a la trabajadora doméstica, sacándola de ese aislamiento forzoso en el trabajo a que se encuentra sometida, que la hacen perder, incluso, su identidad. Hay que recordar, que aunque muchos patrones digan que consideran a la doméstica "como de la familia", la realidad muestra que el hogar o seno familiar lo es para el patrón y para su familia, pero para la doméstica ese hogar no es más que su centro de trabajo y como tal se le trata.

Ya es justo que se otorguen los derechos concedidos por la Constitución a éstos trabajadores, sin que se antepongan intereses personales y políticos en su perjuicio, pues tal parece que en este trabajo se "compra" la disponibilidad de una persona y todo su tiempo, más que sus servicios; con la aparente justificación legal deducida del artículo 333 de la Ley.

Consideramos que debe reformarse el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo para quedar inscrito en los siguientes términos:

Artículo 333. Tanto los patrones como los trabajadores domésticos, observarán que la jornada de trabajo de éstos, no exceda de ocho horas, sin tomar en consideración el tiempo ocupado en tomar sus alimentos, ni el utilizado para dormir durante la

noche, debiendo el trabajador disponer de tres horas libres ininterrumpidas diariamente, por lo menos, ya sea dentro de sus tareas matutinas o vespertinas, o en su caso, debe fijarse una compensación convencional por el tiempo extraordinario trabajado.

Quando el servicio doméstico se contrate por días, por horas, por servicio o a destajo, se ajustará por mutuo acuerdo de las partes sin contravenir las reglas generales relativas a la jornada máxima y al salario".

Esta disposición vendría a regular de una manera más justa el trabajo de los domésticos, aparte de que englobaría a todas las modalidades en que se puede prestar éste servicio.

8.- El futuro del servicio doméstico.

Para explicar lo que queremos que sea en el futuro el servicio doméstico, hacemos nuestras las palabras del maestro Mario de la Cueva que en forma filosófica expone: "los que están más lejos de vivir dentro de los ideales de igualdad, libertad y dignidad del trabajo, que sirven como ideas-fuerza a esta Ley

de 1970, que quizá ser un derecho del trabajo nuevo, no podrán alcanzar su libertad, aún relativa, sino hasta el día que desaparezca el trabajo doméstico que practicamos y se convierta -el fenómeno se ha iniciado en algunos de los pueblos de Occidente- en un trabajo idéntico a todos los demás, limitado a una jornada igual a la de los trabajadores de la industria y del comercio y con un salario remunerador y justo, que les permita dejar de ser por todo el día y por toda la noche, los sirvientes del hogar de otro y sostener su domus propia, en la que reinen la libertad y la dignidad el hombre; una nueva y más noble visión del problema, y un sistema también nuevo, al que extiendan los beneficios de la sindicación y de la negociación colectivas; una extensión integral de las normas de la Declaración de derechos sociales; un sueño más, tal vez lo único que resta al hombre de nuestro tiempo".¹⁰⁰

También creemos que quizá en el futuro el Estado se preocupe más seriamente de éstos trabajadores, haciéndoles extensiva los beneficios de la Seguridad Social, como una forma de incorporación obligatoria al IMSS, el cuál podría señalar cuotas lo más bajas posibles a los patrones y a los domésticos, en razón de que son menores los riesgos de trabajo en el interior de una casa o habitación que los que pueden presentarse en una empresa; incluso, el propio Estado podría subsidiar en un porcentaje determinado estas cuotas. Sólo así podríamos hablar de una verdadera justicia social para este grupo de trabajadores por tantos años relegado de los derechos que les corresponden como trabajadores.

¹⁰⁰ DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 564.

Sólo en la medida en que pueda verdaderamente tomemos conciencia de que los trabajadores domésticos son auténticos trabajadores y como tales deben de disfrutar de todos sus derechos sociales, hasta entonces se reivindicará este tipo de trabajo. Esperamos que las ideas que formulamos a lo largo del desarrollo de ésta investigación ayuden a lograrlo.

CONCLUSIONES

I. El constituyente de 1916-1917, otorgó a los domésticos una indiscutible naturaleza laboral, al mencionarlos expresamente en el proemio del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

II. La fijación de la jornada de trabajo a un máximo de ocho horas fué una de las máximas conquistas laborales de la clase trabajadora, prueba de ello es que no se ha tocado por las reformas al artículo 123 la fracción relativa a dicha jornada.

III. Los derechos de los trabajadores deben de ser tutelares, imperativos e irrenunciables, de ahí que ninguna razón verdaderamente válida exista para limitar a los trabajadores domésticos en sus derechos sociales constitucionalmente establecidos por el artículo 123, que es la base generadora de todo el Derecho del Trabajo.

IV. Las justificantes fisiológicas para determinar jornada de trabajo, vacaciones y derecho a descanso ebdomatario para otros trabajadores, deben ser las mismas para los domésticos, porque ante la actividad física por ellos realizada, no existe ningún distingo de la actividad física realizada por los otros.

V. La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, estableció excepciones y limitaciones a los trabajadores domésticos, contrarias a los textos constitucionales, que lejos de aportar avances y beneficios a los derechos de

éstos tan reprimidos trabajadores, acarreó retrocesos en comparación con los derechos otorgados en algunas de las leyes expedidas a nivel local por los estados, antes de la federalización de la facultad para legislar en materia de trabajo.

VI. El trabajador doméstico fué intencionalmente olvidado al dictarse las leyes laborales de 1931 y 1970. En algunos preceptos, o bien no se refieren al trabajador doméstico, o bien sólo lo mencionan para excluirlo de los beneficios otorgados a los trabajadores en general, a pesar de encontrarse la base fundamental para su protección en el artículo 123, como máxima aspiración de protección hacia las clases desprotegidas.

VII. La Ley federal del Trabajo de 1970, incluyó dos aspectos nuevos para el trabajo doméstico: delimitó el concepto de doméstico para aquellos que se ocupan de la limpieza, asistencia y demás tareas inherentes al "hogar"; y añadió la palabra "trabajador" para el doméstico considerandolo así en toda la extensión de la palabra, pero incurrió en imprecisiones, que desembocaron en interpretaciones torcidas, alejadas por completo de los fines y espíritu que anima al derecho del trabajo.

VIII. La definición que da el artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo para el concepto de trabajador doméstico es muy acertada, porque de él se desprenden las características de la actividad, lugar y finalidad que son distintivas de este tipo de trabajo; la actividad consiste en el aseo, asistencia y demás tareas

propias del hogar; el lugar se circunscribe al hogar o casa-habitación de una persona o familia y en cuanto a la finalidad está consiste en la falta de lucro por parte del patrón que recibe los servicios del doméstico, ésto es, que el patrón no debe perseguir un beneficio económico por la prestación de dichos servicios.

IX. El artículo 333 de la Ley Federal del trabajo, solo es una recomendación para indicar que los trabajadores domésticos, aparte de trabajar, necesitan comer y descansar, sin precisar cuando ni cuanto. La falta de estipulación expresa de una jornada de trabajo, les hace que estén obligados a prestar sus servicios para con él patrón, prácticamente a cualquier hora que se les ordene, segregándolos de su vida social, cultural y familiar, por lo que se hace necesario reformar esa injusta disposición.

X. La escasez de mano de obra doméstica por las desiguales condiciones de trabajo en comparación con otros trabajadores, la falta de disponibilidad de tiempo para desenvolverse como persona, y la vida moderna que impone restricciones y espacios reducidos en la vivienda, a dado lugar a la aparición de modalidades en el servicio doméstico, en donde solo se contrata al trabajador par realizar una actividad determinada (lavar ropa, planchar, limpiar la casa, etc.), permaneciendo en el lugar de trabajo solo unas cuantas horas, o acudiendo en determinados días, situación que viene a desvirtuar los antiguos argumentos de la imposibilidad de fijar una jornada de trabajo a éstos trabajadores.

XI. El llamado "hogar" o "seno familiar", es para el doméstico su centro

de trabajo, donde recibe y obedece órdenes y un hogar para el patrón y sus familiares y en ello estriba una gran diferencia.

XII. El artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo en el que se alude a la jornada de trabajo para los trabajadores domésticos, debe ser reformado por impreciso y anticonstitucional; dicho artículo dice:

Art. 333. Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.

Debe decir:

Artículo 333. "Tanto los patrones como los trabajadores domésticos, observarán que la jornada de trabajo de éstos, no exceda de ocho horas, sin tomar en consideración el tiempo ocupado en tomar sus alimentos, ni el utilizado para dormir durante la noche, debiendo el trabajador disponer de tres horas libres ininterrumpidas diariamente, por lo menos, ya sea dentro de sus tareas matutinas o vespertinas, o en su caso, debe fijarse una compensación convencional por el tiempo extraordinario trabajado.

Quando el servicio doméstico se contrate por días, por

horas, por servicio o a destajo, se ajustará por mutuo acuerdo de las partes sin contravenir las reglas generales relativas a la jornada máxima y al salario".

XIII. No existe protección a la estabilidad en el trabajo en este tipo de relaciones. En caso de separación del empleo por parte del patrón del trabajador doméstico, sin importar la causa, sólo está obligado a indemnizarlo conforme al artículo 50 de la Ley.

XIV. El trabajador doméstico debe tener derecho tanto a descansos semanarios, como a los obligatorios, fundados en los artículo 69, 71 y 73 de la Ley. Tiene derecho a gozar de un período de vacaciones tal y como lo disponen los artículos 76 y 80 de la propia Ley, con base en el artículo 181.

XV. Para el trabajador doméstico se hace necesario una legislación que verdaderamente lo dignifique, con disposiciones acordes a los principios rectores del derecho del trabajo, en las que se les reconozca como trabajadores y personas en toda la extensión de la palabra a aquellos que por no haber tenido la suerte de una preparación, arte u oficio, se ven en la imperiosa necesidad de vender su fuerza de trabajo como sirvientes, aceptando condiciones contrarias a las reglas generales.

XVI. El legislador deberá ver la manera de que se hagan extensivos los beneficios de la seguridad social a éste grupo de trabajadores, como una forma

de incorporación obligatoria al Instituto Mexicano del Seguro Social.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Ediciones Ariel, Barcelona, 1973.
- 2.- BAILON VALDOVINOS, Rosalfo. Legislación Laboral, Limusa, México, 1984.
- 3.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Los Contratos Especiales de Trabajo. UNAM, México, 1992.
- 4.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas editor y distribuidor, México 1978.
- 5.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México 1989.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Vol. IV. "Parte Especial". Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963.
- 7.- CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Cárdenas editor y distribuidor, México, 1977.
- 8.- CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero, Sexta edición, fuentes impresoras, México, 1984.

- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos, Trillas, México, 1986.
- 10.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, Cuarta edición, Trillas, México, 1985.
- 11.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Porrúa, México, 1985.
- 12.- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I. Sexta edición, Porrúa, México, 1986.
- 13.- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II. Séptima edición, Porrúa, México, 1987.
- 14.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Porrúa, México, 1938.
- 15.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales". Tomo I. Doceava edición, México, 1990.
- 16.- ESQUIVEL OBREGON, Toribio. Apuntes para la Historia del Derecho Mexicano, Tomo I. Segunda edición, Porrúa, México, 1984.

17.- FROST, Elsa Cecilia et al. El Trabajo y los Trabajadores en la Historia de México, Colegio de México, México, 1979.

18.- GARCIA, Brigida et al. Hogares y Trabajadores en la Ciudad de México, Colegio de México, I.I.S. UNAM, México, 1982.

19.- HORI ROBAINA, Guillermo. El Trabajo Especial en la Ley Federal del Trabajo, "En Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo". Secretaría del Trabajo y Previsión Social. INET. México, 1981.

20.- IANNI, Octavio. Esclavitud y Capitalismo, Siglo XXI. México, 1976.

21.- INEGI. Estudio Sobre la Mujer, "Salud, Trabajo Doméstico y Participación Social y Política". Serie de lecturas III. S.P.P. México, 1986.

22.- MARGADANT S., Guillermo Floris. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, Sexta edición, Porrúa, México, 1984.

23.- MONTENEGRO BACA, José. Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados, "Estudio Doctrinario y Crítica de las Disposiciones Legales y Jurisprudencias Sobre la materia". s.p.i.

24.- MOSART VICTOR, Russomano. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Tercera edición, UNAM, México, 1983.

25.- POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo I. Buenos Aires, 1961.

26.- RAMIREZ GRONDA, Juan D. Régimen de los Trabajadores del Servicio Doméstico, (Capítulo VII del Tomo III de la Obra Tratado de Derecho del Trabajo, dirigida por Mario L. Deveali). La Ley editora e impresora. Argentina, 1938.

27.- REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El Artículo 123, Ediciones del V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. México, 1974.

28.- ROAIX, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, Segunda edición. Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios de la Revolución Mexicana, México, 1959.

29.- RUIZ GAYTAN, Beatriz et al. Un grupo Trabajador Importante No Incluido en la Historia Laboral Mexicana (Trabajadoras Domésticas), "En el Trabajo y los Trabajadores en la Historia de México". El Colegio de México y University of Arizona. Press, México, 1979.

30.- TRUEBA URBINA, Alberto. El Artículo 123, Talleres Gráficos Laguna, México, 1943.

31.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda edición.

Porrúa, México, 1975.

Legislación:

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Octagésima quinta edición. Porrúa, México, 1988.

2.- Ley Federal del Trabajo, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexuagésima cuarta edición. Porrúa, México, 1990.

3.- Código Civil para el Distrito Federal en Materia común y para toda la República en Materia Federal, Actualizado y Concordado por Lizandro Cruz Ponce y Gabriel Leyva. Sexta edición, Miguel Angel Porrúa. México, 1985.

4.- Código Civil de 1870.

5.- Ley del Trabajo del Estado Libre y Soberano de Veracruz Llave, De Cándido Aguilar. Oficina Tipográfica del Gobierno del Estado de Veracruz. México, 1918.

Diccionarios y Jurisprudencia:

1.- CABANELLAS, Guillermo et al. Diccionario Enciclopédico de Derecho

Usual, Heliasta, Buenos Aires, 1979.

2.- Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo IX. Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, s.a.

3.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VIII. UNAM. México 1984.

4.- PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas, Mayo Ediciones, México, 1981.

5.- Manual a la Jurisprudencia Laboral, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 1984-1988.

Otras Fuentes:

1.- Cámara de Diputados. Derechos del Pueblo Mexicano, "México a través de sus Constituciones". Consejo Nacional para la Cultura y las Artes. México, 1967.

2.- Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, enviada por el Lic. Gustavo Díaz Ordáz a la Cámara de Diputados, fechada el 30 de Octubre de 1969, precedida de su Exposición de Motivos.

3.- Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, Talleres Gráficos

de la Nación, México, 1928.

4.- Secretaría de Gobernación. Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1968.

5.- ALEGRIA, Paula. Aplicación del Seguro Social a los Trabajadores Domésticos, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1942. Ponencia que presentó la Delegación Mexicana en la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, que se efectuó en la Ciudad de Santiago de Chile, del 10 al 16 de Septiembre de 1942.

6.- Cámara de Senadores. Diario de los Debates, Núm. 18. 25 de Noviembre de 1969.