

817
Lej



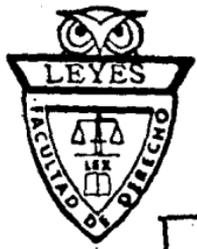
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO
DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
RAFAEL SANCHEZ RODRIGUEZ



MEXICO, D. F.

1894

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

A mi Madre con eterna gratitud, por todo su esfuerzo, el apoyo, por todo ese trabajo que hoy se ve reflejado en esta meta; por todos los momentos agradables y los difíciles que juntos hemos compartido; porque sin su apoyo no hubiese alcanzado jamás este objetivo y por haberme enseñado desde pequeño a esforzarme día tras día por intentar vivir mejor.

A mis maestros en general, como un recuerdo imperecedero de las sabias enseñanzas que en las aulas escolares comparten cotidianamente con todos sus alumnos.

A la Universidad Nacional Autónoma
de México, Alma Mater, forjadora y
semillero inagotable de los
profesionistas que a través de su
esfuerzo luchan por engrandecer el
destino de éste nuestro México.

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES

1.1 La Relación de Trabajo	1
1.2 Patrón	6
1.3 El Concepto de Trabajador.	9
1.4 Trabajador Doméstico	14
1.5 Estabilidad en el Empleo	19

CAPITULO SEGUNDO

ALGUNAS CONSIDERACIONES HISTORICAS SOBRE LA PROTECCION DEL TRABAJADOR DOMESTICO

2.1 Europa	25
2.1.1 Italia	26
2.1.2 Inglaterra	27
2.1.3 Bélgica	27
2.2 En Latioamérica	28
2.2.1 Argentina	29
2.2.2 Chile	31
2.2.3 Venezuela	33
2.3 En México	34
2.3.1 Epoca Precortesiana	36
2.3.2 Epoca Colonial	47
2.3.3 Epoca Independiente	51
2.3.4 Epoca Contemporánea	53

CAPITULO TERCERO

MARCO JURIDICO DEL TRABAJO DOMESTICO

3.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	58
3.2 La Ley Federal del Trabajo de 1970	61
3.3 El Trabajador Doméstico y el Trabajador Ordinario	67

CAPITULO CUARTO

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DEL TRABAJADOR DOMESTICO

4.1 Causas de Rescisión de la Relación de Trabajo . .	72
4.1.1 Causas de Rescisión sin responsabilidad para el Patrón	75
4.1.2 Causas de Rescisión sin responsabilidad para el Trabajador	83
4.2 Estabilidad del Trabajador Doméstico	87
4.3 El Artículo 343 de la Ley Federal del Trabajo . .	95
4.4 La Necesidad de lograr la Estabilidad en el Empleo de los Trabajadores Domésticos	106

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE
LOS TRABAJADORES DOMESTICOS

I N T R O D U C C I O N

Hasta antes de la Constitución de 1917 no se le había conferido al trabajo doméstico el verdadero carácter del que gozan este tipo de trabajadores. De tal forma que venía siendo regulado en cuanto a su prestación por la legislación civil, asimilandolo inclusive con algún tipo de contrato que regula esta materia, sin embargo, no era éste el lugar que le correspondía.

Es durante la promulgación de la Constitución que actualmente nos rige, en donde con acertado atino el Constituyente determina que la naturaleza jurídica del servicio doméstico es eminentemente de tipo laboral.

Considerado el trabajo como un derecho social a partir de ese momento se le inserta en el texto del artículo 123 de nuestra Carta Magna el cual regula a partir de entonces todo lo concerniente a la materia del trabajo.

Aunque incluidos dentro del citado artículo 123 los trabajadores domésticos carecen de las prerrogativas de que gozan los trabajadores del régimen ordinario, lo anterior en base a que al doméstico se le regula dentro de la ley laboral a partir de 1931 en un apartado especial, lo cual se justificó aduciendo que a esta actividad le son inherentes ciertas características particulares que no le asemejan de ninguna manera con algún otro tipo de trabajadores.

Un problema fundamental al que se enfrentan los domésticos es el referente a la Estabilidad en el empleo, que es un derecho al que todos los trabajadores deben aspirar como sujetos de cualquier relación laboral y que sin embargo eximió a esta clase de trabajadores de tal derecho.

Al carecer de estabilidad en el trabajo se deja al libre

arbitrio del patrón la decisión de prescindir en cuanto lo decida de los servicios de los mencionados trabajadores, quienes en cualquier momento y en razón de lo expuesto pueden ser separados definitivamente de su principal fuente de subsistencia.

Dentro de nuestro estudio iniciaremos en el primer capítulo con algunos conceptos elementales que se habrán de manejar y que es preciso tener perfectamente definidos tales como, relación de trabajo, patrón, trabajador, trabajador doméstico y estabilidad en el empleo.

Contemplaremos en el capítulo segundo un esbozo general respecto del panorama histórico, a través del cual se han presentado diversas facetas en el desempeño de la actividad doméstica, de esta manera se hace mención desde lo que fué el esclavismo, así como las diversas formas de sometimiento que los pueblos más poderosos hacían respecto de aquellos que como producto sobre todo de las guerras tenían que pagar tributos a los vencedores.

Se hace referencia a la explotación que los detentadores del poder por siempre han hecho de las clases socialmente más débiles, enriqueciéndose y por tanto generando un amplio margen de desigualdad aún muy marcado en nuestros días.

Asimismo se analizan en este apartado algunas formas de regulación jurídica del trabajo doméstico en algunos países, básicamente de Europa y Latinoamérica así como algunos antecedentes de la historia de México.

Enmarcado dentro del tercer capítulo habremos de señalar el marco legal dentro del cual se regula el trabajo doméstico en nuestro país, es decir, en el ordenamiento jurídico que rige la materia, pero esencialmente la manera en que fue reglamentado por la ley del trabajo de 1931, aunque como se

vera esta fué limitativa de los derechos básicos a los que aspiraban los domésticos.

En este orden encontramos que no es sino hasta el año de 1970 con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo vigente en la actualidad, en donde se les dotó de mayores beneficios a estos trabajadores, aunque consideramos que a la fecha aún son insuficientes, sobre todo el que se refiere al derecho a la estabilidad en el empleo.

Concluiremos con el análisis dentro del capítulo cuarto y último, de lo que se conoce como la estabilidad en el empleo que es un principio Constitucional al que como ya se mencionó, toda persona como sujeto de una relación laboral tiene derecho a ejercer.

De esta forma nos daremos cuenta mediante el estudio en concreto del artículo 343 de la Ley Federal del Trabajo, de como existe la posibilidad de que el empleador prescinda de los servicios del trabajador doméstico de manera unilateral, lo cual además de ocasionar un grave problema para el trabajador al verse separado de su fuente de empleo, atenta irresponsablemente contra el principio de la estabilidad en el empleo.

Al respecto, se plantea se lleve a cabo la modificación del mencionado artículo, elaborando una propuesta concreta que conlleve a lograr que se otorgue una estabilidad total para los domésticos en igualdad con los trabajadores del régimen ordinario, toda vez que no existe imposibilidad alguna ni legal ni constitucionalmente, en razón de la cual se niegue tal derecho a este tipo de trabajadores.

El objetivo principal en el corto plazo, será el de intentar que el trabajo doméstico alcance la dignificación y el lugar que merece en el ámbito laboral.

Siendo trabajadores totalmente reconocidos deben aspirar a buscar mayores niveles de bienestar tanto en lo individual como en lo familiar.

Consideramos que la ley se ha olvidado de los domésticos, lo que ha relegado sus derechos, los cuales deberían equipararse con los de otros trabajadores.

Ojalá se logren aportar nuevas perspectivas y posibilidades en favor de estos trabajadores, de esta manera se cumpliría en parte con el objetivo de este trabajo.

C A P I T U L O I

G E N E R A L I D A D E S

1.1 La Relación de Trabajo

1.2 Patrón

1.3 El Concepto de Trabajador

1.4 Trabajador Doméstico

1.5 Estabilidad en el Empleo

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES

1.1 La Relación de Trabajo

Resulta imprescindible para nuestro estudio tener perfectamente definido el concepto de relación de trabajo, cual es su significado y cuando nace tal relación, a efecto de poder determinar ante la presencia de ésta la aplicabilidad del derecho del trabajo.

Del latín relatio la palabra relación en su concepción más amplia se refiere a la conexión de una cosa con otra, a la correspondencia entre dos personas o cosas que se consideran a un mismo tiempo: relación entre la causa y el efecto, es decir, que se da necesariamente un vínculo causal por medio del cual permanecen por tiempo indeterminado unidas.

Apegándose aún mejor a la terminología jurídica encontramos que relación sería, el vínculo que la norma de derecho establece entre el sujeto a quien concretamente se asigna el poder y el sujeto a quien se le impone el deber.

Anterior a la promulgación de la Constitución de 1917 vigente en la actualidad, las relaciones de trabajo fueron reguladas por la legislación civil, ya que todo contrato de trabajo se regía por las disposiciones establecidas en ésta.

Dentro de la legislación civil todo acuerdo de voluntades entre un trabajador y el patrón era considerado como un Convenio, lo que a su vez se traducía en uno o varios Contratos, en el derecho del trabajo se designó con el nombre

de Contrato de trabajo al convenio celebrado entre el patrón y el trabajador para la prestación de los servicios de éste.

Sin embargo, algunos tratadistas se empeñaron en clasificar al contrato de trabajo con alguno de los contratos conocidos hasta el momento, como el de arrendamiento o compra venta y algunos otros lo asimilaron al de sociedad o mandato, posteriormente se deduciría que el contrato individual de trabajo simple y llanamente y dada su naturaleza es un Contrato de trabajo.

Al respecto surgieron dos corrientes distintas, haremos mención a una de ellas la corriente contractualista la cual sostiene que, al iniciar cualquier actividad laboral se requería de un acuerdo de voluntades, así sea el caso que alguna de éstas se considere tácita. Cuando dicho acuerdo esta encaminado a producir un efecto jurídico se llama Contrato, en este orden, se entiende que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, y ya que las partes convienen en que se realice la labor material de que se trate, surge en ese instante un acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los sujetos mencionados de acuerdo con las leyes vigentes naciendo de esta forma los efectos jurídicos que son la consecuencia de ese Contrato.

De la postura antes mencionada nuestra ley laboral tomó sólo parte de ella, como se desprende de la lectura del artículo veinte que al efecto señala lo siguiente:

"Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario."¹

¹Ley Federal del Trabajo, Septuagésima Tercera Edición, Porrúa, México, 1994, p.33.

A contrario sensu de lo que menciona o debemos entender por contrato individual de trabajo que sería: cualquiera que sea su forma o denominación, aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

De lo anterior deducimos que la relación de trabajo se presenta o nace mediante la simple prestación de un trabajo personal subordinado, muy independiente del acto que le haya dado origen.

En relación a este punto cabe hacer mención la opinión atinada del maestro José Dávalos quien refiere que, para que exista la relación de trabajo necesariamente se deben reunir por lo menos cuatro elementos, a saber:

"1. El trabajador siempre será una persona física;

2. Dicha persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral (patrón);

3. El servicio ha de ser de forma personal; y

4. El servicio ha de ser de manera subordinada."²

Divergiendo en opinión sobre el mismo tópico el maestro Néstor de Buen afirma que son cinco los elementos integradores de toda relación de trabajo que sintetiza teóricamente del concepto que da la ley federal del trabajo asignándolos de la siguiente forma:

²DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Porrúa, México, 1986, p.91.

- "a) Elementos subjetivos;
 - 1. Trabajador
 - 2. Patrón
- b) Elementos objetivos
 - 1. Prestación de un trabajo personal subordinado
 - 2. Pago de un salario."³

Observamos que el maestro de Buen contempla como elemento inseparable de la relación de trabajo el pago de un salario, sin embargo, no compartimos con él dicha opinión, pero si con la del maestro Dávalos cuando afirma que: "La remuneración no constituye un elemento de existencia en la relación laboral trabajador-patrón, ya que su ausencia, esto es, la falta de pago no conlleva en forma alguna a la existencia del vínculo laboral, sino que por el contrario, esta subsiste y en todo caso, el no otorgar el pago del salario genera otro tipo de sanciones inclusive de carácter penal en contra del patrón incumplido.

De tal manera que el pago del salario es simplemente una consecuencia de la relación de trabajo que se presenta con el simple servicio personal subordinado de una persona física a otra física o moral."⁴

Sin embargo, consideramos agregando algo más, que la relación subsiste aún cuando no se hubiese determinado el monto ni la forma del pago del salario que se percibiría como remuneración por la actividad desarrollada.

Además es importante tener en cuenta que dicha relación

³DE BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo, T.II, séptima edición, Porrúa, México, 1987, p.40.

⁴DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op.cit, p.94.

nace por la simple prestación de un trabajo realizado de manera personal y subordinada independientemente del acto que le haya dado origen; siendo de estos el más común, el contrato, que regularmente se da por anticipado siempre a la iniciación de la relación de trabajo sea éste de manera verbal, escrito o tácito.

Sin atender a tal aseveración, la normatividad de carácter laboral tiene necesariamente que ser aplicada, no importando que para su otorgamiento y estableciéndose una relación formal, se haya dado ésta por mediación de un contrato de trabajo, pues no por haber celebrado un contrato puede el referido sujeto ser coaccionado u obligado a prestar sus servicios ya que lo anterior sería violatorio del artículo quinto Constitucional, en todo caso lo que dicha situación traería como consecuencia sería la correspondiente responsabilidad civil.

Por otra parte, existe la presunción de que toda persona que presta un trabajo personal subordinado, se encuentra tutelado por el derecho del trabajo, y por esta razón es el patrón el que tiene la carga de la prueba para intentar demostrar lo contrario.

En consecuencia y a pesar de lo establecido por los artículos 24 y 25 de la ley que contemplan la forma escrita además de una serie de requisitos indispensables en relación a las condiciones de trabajo, comentaremos que, la falta de contrato escrito no priva de ninguna manera, a los trabajadores de los derechos que de las normas laborales se desprenden, así como de los servicios prestados, puesto que tal incumplimiento es imputable al patrón. (Art. 26)

Ciñendonos a lo establecido en el artículo 20 de la ley de la materia anteriormente citado, precisamos que toda

relación de trabajo estará amparada por el Derecho a partir de que el sujeto trabajador ponga al servicio y subordinación del patrón su fuerza laboral, sin considerar el acto que le haya dado origen, y obteniendo una retribución.

En dicho momento nacen las obligaciones previstas por la ley así como un sistema de tutela para el trabajador. No olvidemos que el ordenamiento legal considera que tanto la relación como el contrato individual de trabajo producen los mismos efectos.

1.2 Patrón

A continuación nos avocaremos al estudio de los sujetos que intervienen en toda relación de trabajo, inicialmente haremos referencia al patrón a quien el diccionario de la lengua castellana le asigna la siguiente acepción: Patrono. Dueño de la casa donde se hospeda uno: patrón de la casa de huéspedes. Amo, señor.

Apoyados en una denominación más formal acorde al ámbito jurídico el diccionario enciclopédico de Derecho usual en relación al patrón nos da la siguiente definición "Empleador, persona que celebra con otra un contrato de servicios, en el cual asume la parte de utilizador del trabajo, mediante la retribución del salario y prestaciones accesorias correspondientes."⁵

Derivado del francés patrón, y éste del latín patronus, al igual que el castellano patrono. La palabra latina es un derivado de pater, "Padre" y era un nombre de relación con famulus, aliens etc, según las épocas.

⁵CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, T.I, Heliasta, Argentina, 1972, p.319.

En los primeros tiempos expresaba la posición del paterfamilias, frente a aquellos miembros de la familia tomada en el sentido más lato, que no eran sus hijos: los hermanos, hijos políticos, sirvientes y otras personas que vivían bajo el mismo techo. Más tarde era la posición del ciudadano romano frente a los libertos que habían sido sus esclavos.

Al ensancharse la sociedad romana, la familia dejó de ser la base de la estructura social, pero la lengua conservaba las expresiones de la época antigua, aunque con un contenido diferente. Así, se llamaba patronus al ciudadano influyente que protegía a los más pobres, con este sentido paso a los romances, donde en la edad media se usaba con la acepción de "protector".

Mientras el castellano conservó para patrono el sentido original, tomó la palabra francesa patrón con otras acepciones secundarias.

En opinión del maestro Sánchez Alvarado el patrón es "La persona física, jurídica o colectiva que recibe de otro los servicios materiales, intelectuales o de ámbos generos en forma subordinada. Tal concepción es criticada por el maestro Baltasar Cavazos quien manifiesta lo siguiente: "No estamos de acuerdo con tal criterio, ya que al expresarse que los servicios pueden ser de ámbos generos, se infiere que los mismos pueden ser exclusivamente intelectuales o materiales, lo cual es falso, ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre debe tener algo de intelectual. Sostener el criterio de Sánchez Alvarado es equiparar al trabajador con una máquina."⁶

⁶CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, tercera edición, Trillas, México, 1989, p.55.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo actual nos proporciona un concepto fácil y comprensible en su artículo diez definiéndolo de la siguiente manera:

"Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos."

Del anterior concepto legal podemos desprender dos elementos importantes a saber:

1. El patrón sólo podrá ser persona física o moral.
2. Dicho patrón es quien va a recibir los servicios y beneficios del o de los trabajadores que emplee.

Para la legislación laboral es indistinto, la naturaleza de la persona que emplea los servicios de una o varias personas físicas como trabajadores.

Igualmente compatibles entre si, son en esencia algunas otras opiniones, no contemplan variaciones substanciales, por esta razón únicamente nos concretaremos a tener presente que el patrón, será toda aquella persona física o moral que utiliza subordinadamente y por su cuenta los servicios lícitos, libres y personales de uno o más trabajadores mediante una retribución.

1.3 El Concepto de Trabajador

Igualmente importante como sujeto protagonista dentro de toda relación laboral corresponde ocuparnos ahora del trabajador.

En primer termino encontramos que el diccionario de la lengua castellana define al trabajador señalando que: es todo aquél que trabaja mucho, obrero, operario, un hombre muy trabajador.

Asimismo el diccionario enciclopédico de derecho usual nos proporciona una definición más completa afirmando que trabajador fundamental y substantivamente es todo aquél quien trabaja; aquél que realiza una labor socialmente útil. El que efectua una tarea manual: obrero.

Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado.

Dentro del esquema netamente laboral y partiendo del supuesto de que trabajador es todo aquél que trabaja, podemos designar como tal, a toda persona que se identifique con dicho rol o desempeñe alguna actividad socialmente útil y de carácter económico.

Así también, durante la época inicial de las reivindicaciones sociales contemporáneas aunque ya con remotos antecedentes se le llegó a nombrar también proletario en virtud de ser una persona o clase que sólo contaba para vivir con el producto del esfuerzo de su trabajo y, algunas otras acepciones que aún en la actualidad se pueden escuchar comunmente tales como, asalariado, jornalero u obrero por citar algunas.

Por antonomasia y dentro de los cauces de la política laboral moderna y del Derecho del trabajo el sujeto trabajador debe ser aquél que está sujeto a un contrato de trabajo delineado por ciertos requisitos como son: la prestación de una actividad personal, la subordinación a un patrón o empresario, la relación contractual entre las partes, la percepción de una remuneración y una continuidad, al menos relativa.

En este sentido se manifiesta el maestro José Dávalos quien afirma respecto del sujeto trabajador lo siguiente: "El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra..."⁷

Sin embargo para elaborar una formulación más adecuada en relación al concepto trabajador es preciso atenerse, más que a la denominación personal, a las prestaciones que se realicen y al carácter con que se desempeñen.

La anterior Ley Federal del Trabajo que data del año 1931 definía al trabajador como toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ámbos generos, en virtud de un contrato de trabajo. (Art.3°)

Esta definición únicamente consideró la prestación de algún servicio determinado asignándole la característica ya sea material, intelectual o la inclusión de ámbas, asimismo menciona que tal servicio debería de ser producto de la celebración de un contrato de trabajo en el cual previamente las partes habían convenido recíprocamente en sus intereses.

⁷DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op.cit, p.90.

En este orden analizaremos el concepto legal que nos proporciona la Ley Federal del Trabajo vigente misma que en su artículo octavo menciona que:

"Artículo 8º.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

De la acepción anterior se desprenden determinadas características que la propia ley asigna al trabajador es decir, que le son inherentes y por lo mismo no podrán ir de ninguna manera separadas, dichas cualidades en opinión del maestro Dávalos son las siguientes:

"El trabajador siempre será una persona física.

Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.

El servicio ha de ser en forma personal.

El servicio ha de ser de manera subordinada."⁶

Podemos afirmar que entre las partes patrón-trabajador se genera un nexo por virtud del cual habrán de unirse, a este nexo se le denomina subordinación el cual implica de alguna manera la dependencia que el trabajador deberá tener para con su patrón dentro de la relación laboral.

Esta postura en opinión de algunos tratadistas del

⁶DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op.cit, p.91.

Derecho atenta contra el sentido de igualdad contemplado por el artículo 123 Constitucional toda vez que por ser el trabajo un derecho y deber sociales, no debe contener señalamiento alguno por virtud del cual el que manda tenga una autoridad plena y total sobre el que tiene el deber de obedecer.

Al respecto en relación con el concepto subordinación precisamos lo que opina el maestro Mario de la Cueva "El concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: la en que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de principios científicos y técnicos que juzgue aplicables y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa."⁹

Independiente de esto, considera además, que en un futuro próximo deberán expedirse leyes apropiadas que conformen una legislación unitaria para el mejor desempeño del trabajo del hombre.

Tal aseveración resulta lógica toda vez que aún en la actualidad se presentan diferencias notables las cuales de ninguna manera responden en lo absoluto al sentido en el que se encuadró a la norma rectora del trabajo moderno, no son pocos los casos en los cuales los patrones llegan al abuso y maltrato que la "subordinación" les confiere en el trato cotidiano y en algunos casos íntimo que tienen con sus trabajadores.

En este sentido cabe hacer mención a lo que la Suprema Corte de la Nación ha establecido respecto de la

⁹DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, sexta edición, Porrúa, México, 1980, p.154.

subordinación como elemento de la relación de trabajo.

"Subordinación, Concepto de. Subordinación significa, por parte del patrono, un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo." Jurisprudencia de la SCJN.- Apéndice- 1917-1985 página 267.- Quinta parte. Tesis 297."¹⁰

Lo anteriormente escrito no requiere de mayor explicación, toda vez que el punto básico lo da el presupuesto lógico del poder de mando a ejercitar por el patrón así como el deber de obediencia al que se ciñe todo trabajador producto del establecimiento formal de toda relación de trabajo.

En si las definiciones que al respecto nos presentan los Doctos en la materia no difieren en demasía del sentido verdadero y conciso de lo que debemos entender por trabajador, lo que si debe quedar perfectamente definido y con lo cual nos inclinamos en favor como opinión, es de que todo trabajador como sujeto de cualquier relación laboral, deberá ser siempre aquella persona física que libremente presta o proporciona a otra física o moral, un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.

¹⁰ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, décimo séptima edición, Porrúa, México, 1990, p.46.

1.4 Trabajador Doméstico

El vocablo doméstico, deviene y encuentra su raíz etimológica en el latín Domus-casa y es aquél que se refiere al servicio que se presta en una casa que a su vez relaciona o implica un hogar, en este orden tenemos que la Real Academia de la Lengua y el diccionario jurídico lo definen de la manera siguiente: "Doméstico, ca., (Lat, domesticus, de domus, casa), adj. Perteneciente o relativo a la casa u hogar. Dicese del criado que sirve en una casa..."¹¹

El sirviente es el sujeto de una actividad tan añeja como el mismo mundo moderno, sea bajo la forma de esclavo como fue utilizado antiguamente o de la forma contemporánea, similar a los adelantos modernos de la época en que vivimos.

Este individuo protagoniza una labor importante en el contexto social "...Debido que de antaño y hasta la actualidad las familias se han tenido que servir de ellos para evitar hacer por sí las arduas tareas que implican la manutención y quehaceres de una casa, en contrapartida por siempre han existido aquellos quienes se prestan a desempeñar dicha actividad buscando la forma de satisfacer sus más elementales necesidades."¹²

Por otro lado, los Doctos en la materia han concebido al trabajo doméstico de las formas más diversas, tratando siempre de considerar las muy particulares características que les son inherentes a éstos, es decir, la peculiar naturaleza especial del trabajo doméstico, las múltiples

¹¹ PALOMAR DE MIGUEL, Juan, Diccionario para Juristas, Mayo, México, 1981, p.475.

¹² Enciclopedia Jurídica Cneba, Doméstico, Guillermo Cabanellas y Otro, Cita a Colombo, Régimen Jurídico del Servicio Doméstico, Argentina, p.242.

actividades que cotidianamente desempeñan, así como también el lugar en donde deben desarrollar dichas actividades.

Debido a las ya citadas características en la actualidad muy difícilmente nos encontraremos en la práctica con alguna actividad que presente cierta similitud con la que desarrollan los trabajadores domésticos.

De tal manera que nos encontramos ante un tipo de trabajador de características especiales, la Doctrina ha considerado en general que dicha persona es toda aquella que presta o realiza labores de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

De la definición antes transcrita habremos de considerar dos razgos distintivos correspondientes a estos trabajadores, por un lado se hace mención al lugar en donde ha de llevarse a cabo el trabajo, situación que habremos de considerar para posteriormente comprender el porque de asignarle a esta clase de actividad el carácter de especial, y por el otro la consideración de tomar en cuenta que si la actividad doméstica se lleva a cabo fuera del hogar y con la finalidad de lucrar (vr.gr en una pensión u hotel) el doméstico dejará de serlo convirtiéndose por virtud de esto en un trabajador sujeto al régimen ordinario. (Art. 332)

De tal manera que los dos elementos ya citados son indispensables ya que de éstos deriva la característica de especialidad que la ley confirió a estos trabajadores y que a su vez lo diferencian de cualquier otra actividad similar.

La enciclopedia jurídica Omeba citando al tratadista argentino Rojas al hablar del trabajador doméstico nos proporciona la siguiente definición:

"Es el que presta servicios propios del hogar, a una persona o una comunidad familiar, tenga o no alojamiento en la casa de ella, percibiendo una remuneración y siempre que el empleador no persiga fines de lucro."¹³

Igualmente de esta definición vale la pena destacar dos aspectos fundamentales:

1. El objeto en el contrato y,
2. Los sujetos que intervienen, esto es se consideran las tareas a desarrollar por el trabajador, así como los que participan en la relación, a saber, tanto el empleador como el doméstico.

Por lo tanto se deduce que, en lo que hace a los demás elementos, éstos se presentan de manera circunstancial pudiendo variar en su forma según sea el caso.

De lo anterior cabe señalar el hecho de que resulta intrascendente la situación o requisito de cohabitar en la misma casa del patrón, muy en contrario a lo que sucede en la práctica, por lo menos en lo que hace a la legislación mexicana la cual considera este hecho como requisito indispensable para su conformación.

Brevemente abordaremos en seguida la forma de como la legislación ha contemplado y regulado a los trabajadores domésticos.

Los legisladores en torno a la regulación de este tipo

¹³ Enciclopedia Jurídica Omeba, op.cit, Cita a Rojas, "El Servicio Doméstico Régimen Jurídico", p.246.

de trabajadores reglamentaron su actividad de manera independiente en el texto de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la citada ley se consideraron aspectos fundamentales que les caracterizaban, entre éstos podemos destacar los siguientes: el lugar en el cual habría de desarrollarse esta actividad es decir, la casa u hogar en donde habita la familia diferenciando así a los domésticos de otra clase de trabajadores, que aunque en la práctica pudiera señalarse que desempeñan actividades o trabajos análogos se les considera de naturaleza distinta debido a que son diferentes los lugares en donde lo desempeñan de tal suerte que por ésta y otras razones deben ser regulados de manera especial.

Se consideraron además aspectos intrascendentes tales como el hecho de hablar del sexo considerando que éste no determina la calidad de doméstico, lo cual es cierto, aunque de todos es sabido que el mayor porcentaje poblacional que se ocupa y se contrata para esta actividad sin duda alguna es el sector femenino.

No podemos dejar de reconocer que no obstante estas y otras dificultades, se venían consolidando poco a poco una serie de aspectos básicos generadores de mayores beneficios para los domésticos, pero esto inclusive hasta nuestros días no ha sido suficiente para ubicarlo en el lugar que como trabajador merece.

La Ley Federal del Trabajo actualmente vigente desde el año de 1970 conceptualizó de manera concisa y sucinta al trabajador doméstico de la siguiente manera:

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

La nitidez en el concepto es clara, la ley hace referencia natural atendiendo a la raíz etimológica del vocablo "doméstico".

Sin embargo, el legislador enfrentaría posteriormente sentidas críticas sobre todo de parte de reconocidos juristas conocedores de la materia, como ejemplo mencionaremos el caso del Doctor Baltasar Cavazos por citar a uno de ellos, quien arremetió contra éstos en virtud de haber omitido concretamente en la ley, el sitio donde los domésticos debían de desempeñar sus actividades, es decir, olvidaron definir que este tipo de trabajo o sea el aseo, asistencia y demás propios de una casa u hogar son únicamente aquellos que se realizan en el interior de ésta, pues en el concepto y de acuerdo al Doctor Cavazos "se presenta cierta confusión porque otros trabajadores pueden ser considerados como domésticos tal es el caso por citar algún ejemplo de los choferes o jardineros."¹⁴

Esta interpretación puede prestarse a confusiones toda vez que únicamente hace falta que los servicios que se prestan no sean propios o inherentes al hogar de una persona o familia para no considerar como domésticos a quienes lleven a cabo dichas actividades.

Como ya se hizo mención esto puede traer como consecuencia que a algún otro trabajador se le confunda como doméstico sin que a éste le corresponda tal calidad.

En este sentido el problema se habría resuelto fácilmente de haberse señalado concretamente el sitio en el cual se prestaría el trabajo, lo anterior debido a que en la

¹⁴CAVAZOS FLORES, Baltasar, Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Coparmex, México, 1971, p.244.

práctica en ocasiones ni estos mismos trabajadores tienen conocimiento en el sentido de saber el tipo de labor que han de desarrollar sobrepasando ocasionalmente las funciones tradicionales que a estos conciernen con las consecuentes discriminaciones y abusos de quienes apoyándose en tal desconocimiento utilizan a los domésticos para que realicen un sinfín de actividades que no son en esencia para las que fueron contratados por sus empleadores.

A nuestro parecer consideramos que el concepto más adecuado basándose un poco en lo preceptuado por el propio artículo 331 de la ley, debe quedar de la siguiente manera: Trabajadores domésticos son los que prestan servicios de aseo, asistencia y demás propios, inherentes y dentro del hogar de una persona o familia. En esta definición se encuadran además de las actividades a desempeñar el sitio o lugar exclusivo en el que habrán de prestar su trabajo.

1.5 Estabilidad en el Empleo.

Nos ocuparemos en el último punto del concepto estabilidad, que debe ser elemento primordial y necesario de toda relación de trabajo toda vez que entraña la posibilidad para cualquier trabajador a la permanencia en su empleo en tanto no se presente motivo alguno que origine su separación.

Estabilidad en sentido material significa solidez, firmeza, seguridad. En relación con el tiempo, permanencia, duración, subsistencia.

Enmarcado en el ámbito del Derecho laboral la estabilidad en el empleo, consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especilísimas circunstancias.

Por constituir el de trabajo un contrato de tracto sucesivo se perfila su normal continuidad. Esta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico y social, para el patrón representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada; para el trabajador significa la probabilidad o posibilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia.

La estabilidad constituye uno de los factores del contrato de trabajo; ya que la relación laboral, aún subordinada, cuando es meramente eventual o a término fijo, ofrece caracteres muy distintos del contrato de trabajo típico, que requiere siempre cierta permanencia en la actividad prestada, es decir, una continuidad indefinida.

El principio de la estabilidad en el empleo fue recogido por el Constituyente de 1917 y surge como una necesidad de carácter social que lleva como fin principal intentar proporcionar al individuo como trabajador, la certeza y seguridad de la permanencia en su trabajo, como idea, es la cristalización de uno de los anhelados fines eminentemente de tipo social enraizados en el movimiento armado revolucionario de México en el año de 1910.

Al hablar de estabilidad, en forma instántanea llega a la mente la idea de permanencia, de seguridad e inmovilidad, la idea de la certidumbre en el presente y en el futuro a no tener que preocuparse por quedar de pronto segregado, separado de la fuente de trabajo que para muchas personas representa cotidianamente una lucha por la supervivencia y por el bienestar propio y de los que dependen de ésta.

Tal y como lo menciona el maestro José Dávalos "la estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para el. Conforme al artículo quinto Constitucional, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; es un deber para el patrón porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas en la ley."¹⁵

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la existencia de una causa justificada para su disolución.

Dicha causa justa disoluble de la relación es como ya se mencionó la "garantía" de la estabilidad en el trabajo.

Las normas de trabajo consideran como causales de disolución laboral en primer término aquellas que se refieren a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, motivado precisamente por la celebración formal de un contrato de trabajo para obra determinada, pues resulta ilógico que habiéndose celebrado el contrato únicamente para efectuar determinada obra, una vez concluida, el patrón tuviera la obligación de continuar pagando un salario para el desempeño de un trabajo que ya no existe, derivándose como consecuencia que la desocupación sería el resultado natural de la satisfacción de una necesidad.

La segunda hipótesis reconocida por la ley como causa legal de disolución es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando precisamente el servicio que habrá de prestarse es de carácter transitorio por su naturaleza.

¹⁵RUSSOMANO, Mozart Victor, La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Traducción de Héctor Fix Zamudio y José Dávalos, UNAM, México, 1981, p.42.

En este supuesto tienen aplicabilidad las consideraciones anteriormente expuestas sobre el trabajo para obra determinada.

Sin embargo la ley no descuida la protección del obrero ya que menciona igualmente, que de subsistir las causas que le dieron origen, así como la materia del trabajo, el contrato se prorrogará por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias. (Art. 39)

La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que exista la posibilidad sobre todo económicamente de que se pueda presentar la prolongación del trabajo.

Estas y algunas otras disposiciones han logrado impedir que los patrones a su libre albedrío no sin aprovecharse las más de las veces de la ignorancia de los obreros, priven al trabajador de su ocupación es decir, prescindan definitivamente de sus servicios.

Ya se afirmó que la estabilidad es un principio rector de toda relación laboral, independiente de esto y de acuerdo con el maestro Néstor de Buen "Es el derecho a conservar el empleo no necesariamente en forma indefinida sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia del trabajo, el trabajador podrá continuar laborando."¹⁶

En este orden y a manera de conclusión podemos afirmar que la estabilidad en el empleo prevista en la ley bajo el

¹⁶DE BUEN L, Néstor, Derecho del Trabajo, T.I, op.cit, p.547.

principio de la duración de las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado y sólo por excepción cuando la naturaleza del trabajo así lo exija y no tratándose de labores de carácter ordinario y permanente, es que la duración se puede delimitar por tiempo u obra determinada, en estos casos y como ya se precisó con anterioridad, de subsistir la materia del trabajo que la originó, la relación deberá extenderse por todo el tiempo que perdure esta circunstancia.

Al respecto y de manera particular afirmamos que la estabilidad en el trabajo, debe contenerse, estar inmersa, y además necesariamente ir aparejada a toda relación laboral.

Por lo tanto y después de haber analizado el concepto concluiremos que la estabilidad, es la certeza o certidumbre de que debe gozar todo trabajador a la permanencia del empleo indefinidamente.

C A P I T U L O I I

ALGUNAS CONSIDERACIONES HISTORICAS SOBRE LA PROTECCION DEL TRABAJADOR DOMESTICO

2.1 En Europa

2.1.1 Italia

2.1.2 Inglaterra

2.1.3 Bélgica

2.2 En Latinoamérica

2.2.1 Argentina

2.2.2 Chile

2.2.3 Venezuela

2.3 En México

2.3.1 Epoca Precortesiana

2.3.2 Epoca Colonial

2.3.3 Epoca Independiente

2.3.4 Epoca Contemporánea

CAPITULO SEGUNDO

ALGUNAS CONSIDERACIONES HISTORICAS SOBRE LA PROTECCION DEL TRABAJADOR DOMESTICO

2.1 En Europa

Tomando como antecedente al Derecho romano el servicio doméstico estaba integrado por los esclavos que no eran considerados como personas sino como cosas susceptibles de arrendamiento y comercio puesto que podían ser vendidos o arrendados por sus amos si así conviniera a sus intereses.

Esta clase de trabajadores no estaban sujetos a ningún régimen de protección especial, ni había legislación que contemplara esta actividad como forma de trabajo por lo que prácticamente trabajaban las veinticuatro horas del día.

Durante esta época los mencionados sujetos eran preparados desde temprana edad para ser un buen doméstico aplicándoseles diversas pruebas antes de prestar el servicio.

Es importante tener conocimiento del ritual que se llevaba a cabo antes de servir la comida, del vestido, de los quehaceres del hogar, de la labor agrícola, etc. No podían tener falla alguna ya que eran castigados severamente o vendidos.

La misma situación prevaleció durante la edad media en donde ya no aparece la figura del esclavo pero si en cambio otra nueva, la del siervo que al igual que al esclavo carecía de libertad y dedicaba al señor feudal todo el tiempo del día para desarrollar su actividad, únicamente disfrutaba del lugar donde vivía, una deficiente alimentación y ocasionalmente de una pequeña retribución pecuniaria, que más

que un pago semejaba una limosna. Mencionaremos brevemente algunos preceptos en legislaciones extranjeras contemporáneas de como es regulada la actividad laboral de las personas que se desempeñan dentro del trabajo doméstico para posteriormente abordar la situación de estos trabajadores en México, a través de diversas etapas históricas.

2.1.1 Italia

En éste país el contrato de servicio doméstico esta regulado en el Código civil y también en la Ley de protección a la maternidad que ampara a la mujer. Enmarcada en la ley número 35 del año 1952 se establecen beneficios de seguro obligatorio contra las enfermedades, pero está sujeto a que el trabajador satisfaga que: "Preste sus servicios como mínimo cuatro horas diarias bajo las ordenes de un mismo empleador, en la misma casa y teniendo éste a su cargo el pago de las contribuciones semanales."¹¹

Esta ley excluye del servicio doméstico a personas emparentadas con el empleador, así como a los que se dedican exclusivamente al cuidado de enfermos, conductores de vehículos y aquellas que sean menores de catorce años.

En lo que toca a las condiciones de trabajo, existe similitud con la mayoría de los países europeos, otorgando un descanso semanal de veinticuatro horas, dando un preaviso para el caso de despido y garantizando el derecho a una habitación higiénica y en general otorgando las condiciones propicias para el buen desempeño del empleo.

¹¹FALCON O'NEILL, Lidia, Los Derechos Laborales de la Mujer, Montecorvo, España, 1965, p.243.

2.1.2 Inglaterra

En el año 1946 en Inglaterra se crea el Instituto del Servicio Doméstico, desde sus inicios estaba destinado a elevar el número de personas empleadas en este servicio, elevando y mejorando su situación y capacitación.

Las personas egresadas de este Instituto gozarán de privilegios especiales, teniendo un salario mínimo por semana de cuarenta y ocho horas, gozando además de vacaciones pagadas de una a tres semanas dependiendo de la antigüedad que tengan en el empleo, los días que son festivos los tendrán libres o en su caso se les concederá un aumento del cincuenta por ciento si renuncian a estos días y pudiendo además recibir visitas.

Este mismo Instituto ha organizado un trabajo doméstico por horas, garantizando a estos trabajadores un salario familiar fijo, vacaciones pagadas y ciertas prestaciones en caso de enfermedad hayan o no cumplimentado totalmente su jornada de trabajo.

Los cursos en su duración son de seis meses y abarcan desde nociones de higiene y de instrucción general hasta una formación práctica.

En general la legislación inglesa se ha avocado a la protección de las madres trabajadoras y sólo excepcionalmente contempla otras modalidades.

2.1.3 Bélgica

Las disposiciones relativas a los sirvientes y personal doméstico, no señalan con exactitud si se refieren sólo a los trabajadores manuales o también a los trabajadores

intelectuales. "...La ley de Julio de 1960 considera como obreros a los sirvientes y demás personal doméstico al servicio de la persona, del empresario y de su familia, y como empleados al personal doméstico al servicio del empresario y de su familia y cuya actividad habitual consiste en efectuar un trabajo intelectual, esta ley ya introduce a los trabajadores intelectuales y manuales en el servicio doméstico."¹⁸

El Decreto emitido por el regente de fecha dos de Abril de 1947, respecto al régimen de seguridad social, lo hace extensivo a los trabajadores domésticos, además de incluir como tales a las amas de llaves y señoras de compañía.

2.2 En Latinoamérica

Es durante la época colonial cuando empiezan a penetrar las corrientes conquistadoras españolas, sobre territorio latinoamericano, durante esta época el indígena fue utilizado por los peninsulares como un instrumento de trabajo para desarrollar las actividades más difíciles e inhumanas necesarias para que los conquistadores llevarán a cabo todos sus propósitos y aunque se presentó un clándestino mercado de esclavos negros principalmente estos no fueron suficientes para cubrir las necesidades de los españoles.

Por esta razón la población indígena también fue utilizada tanto para labores hogareñas y agrícolas como para labores de carga.

En los ordenamientos que reglamentaban las actividades se hace mención a la Mita, la Encomienda y el Yaconazgo que tenían como finalidad la protección del indio en sus tareas,

¹⁸FALCON O'NEILL, Lidia, Los Derechos Laborales de la Mujer, op.cit, p.243.

sin embargo, estas instituciones nunca fueron llevadas a cabo, debido a que los naturales siempre fueron explotados y subyugados por la fuerza y poderío del enemigo, asimilandose a la esclavitud o servidumbre que se practicaba en el continente europeo.

Tiempo después las instituciones mencionadas fueron suprimidas en base a la igualdad de los derechos de todos los habitantes, asimismo paulatinamente se va presentando la abolición de la esclavitud en diferentes países latinoamericanos.

2.2.1 Argentina

En este país a semejanza de otros del continente, la legislación laboral no contempla al trabajador doméstico, sólo excepcionalmente se regula su tutela, sin duda con el fin de excluirlo de una protección amplia y total.

Mencionaremos únicamente algunas disposiciones referentes a este tipo de servidores como: La ley número 9688 que en su artículo segundo inciso seis extiende el amparo de esta al sector forestal, agrícola y ganadero además del pesquero y a los trabajadores domésticos que no se encuentren al servicio personal de los patrones.

Cabe mencionar algunas iniciativas de ley en las que se observa el espíritu protector de los legisladores respecto de este tipo de trabajadores, podemos citar las encaminadas a contemplar el descanso dominical del doméstico, así como la prohibición de ocupar a los menores de catorce años en este servicio.

De igual manera en el año de 1965 se dicta el decreto-ley 326 el cual incluye un régimen especial protector de los

derechos de los domésticos, que no implique un lucro o beneficio económico. No se consideran empleados en el servicio doméstico a las personas emparentadas con el dueño de la casa, ni las que deben exclusivamente cuidar enfermos o conducir vehículos, ni aquellas que sean menores de catorce años.

Esta ley contempla los siguientes beneficios:

- "...a) Reposo nocturno que deberá ser de nueve horas y tres intercaladas entre sus tareas.
- b) Descanso semanal no menor de 24 horas pudiendo alternarlas.
- c) Descanso anual de 10 a 20 días hábiles con goce de sueldo.
- d) Licencias por enfermedad pagadas, hasta de 30 días por año.
- e) Habitación con todo lo indispensable.
- f) Alimentación sana y suficiente."¹³

Dicha ley fija también obligaciones para los domésticos que entre otras consisten en guardar lealtad y respeto al empleador, su familia y convivientes, respetar a los concurrentes a la casa, cumplir eficientemente con su servicio, cuidar los objetos que se les encarguen, guardar reserva respecto de los asuntos de la casa, así como del secreto familiar en materia política, moral y religiosa.

De igual forma se establecen las causales por las que puede finalizar el contrato, mencionando que se debe dar preaviso al trabajador en caso de despido y que deberá ser de

¹³Enciclopedia Jurídica Omeba, T.IX, Bibliográfica Argentina, S.R.L., Argentina, 1969, p.301.

cinco a diez días en razón de la antigüedad de éste. Dispone también que este tipo de trabajadores deberán contar con una libreta especial de trabajo que debe contener su identificación, así como un certificado de buena conducta y de salud.

Por esta misma ley se crea un Consejo de Trabajo Doméstico dotado con facultades para intervenir en los conflictos individuales derivados de éstos trabajadores, fijando diversas categorías de personal doméstico, cuya remuneración se fijará libremente siendo superior al salario mínimo establecido.

2.2.2 Chile

El Código de trabajo chileno reglamenta las labores de los empleados domésticos (en su mayoría mujeres) estableciendo una serie de normas que favorecen al patrón respecto al contrato de trabajo.

Dicho código en su libro primero título 20 establece que: "El trabajo de los domésticos no estará sujeto a ningún horario, sino que dependerá de la naturaleza de la labor que se desempeñe debiendo otorgar un descanso mínimo de nueve horas, reconociendo después de un año de servicio un descanso de quince días anuales retribuidos."²⁰

Los empleados domésticos hoy llamados asesores del hogar, deben de celebrar un contrato por escrito con su patrón, este se rige en gran parte por el código de trabajo sobre obreros, en lo no previsto en esta ley, se estará a la costumbre del lugar con derecho a vacaciones pagadas íntegramente por un término de quince días.

²⁰IBIDEM, p.302.

Posteriormente aparecen otras leyes entre las que destacan: "...la 624 del año 1938 por la cual se establece que los choferes de las casas particulares no son empleados domésticos, sino empleados particulares lo cual va en perjuicio de aquellos trabajadores ya que la remuneración para empleados particulares es mucho más elevada que la de los domésticos."²¹

En caso de terminación de la relación laboral y para la situación de la existencia de un contrato sin plazo fijo, el patrón tendrá que dar un aviso al trabajador de cuando menos treinta días de anticipación, o en su caso le abonará el salario correspondiente a esos treinta días, durante este período el trabajador tiene derecho a salir dos horas cuando menos por semana con el fin de poder volver a colocarse.

En caso de enfermedad, el patrón tiene obligación de avisar inmediatamente al seguro social debiendo conservarle su empleo sin goce de sueldo por ocho días si tuviere menos de seis meses y hasta por treinta días si tuviere más de un año en el empleo.

Podemos observar en la reglamentación chilena una serie de derechos para los trabajadores, en síntesis podemos señalar entre otros: dentro de la jornada de trabajo respecto a las horas extraordinarias, en relación a la jornada que fluctua entre las 23 y las 7 horas, en lo que hace a la pensión que se les debe otorgar por jubilación, invalidez, antigüedad y vejez, cuota mortuoria, retiro de fondo de ahorros, prestamos, etc.

Respecto al despido injustificado de los domésticos,

²¹ TISSEBAU, Mariano, R, LOPEZ LARRAVE, Mario, y otros, El Derecho Latinoamericano del Trabajo, T.I, UNAM, México, 1984, p.615.

únicamente se les concede el preaviso en caso de despido cuando se trate de un contrato sin plazo fijo que deberá ser de por lo menos treinta días de anticipación o el pago del salario correspondiente a este período otorgando dos horas semanales para la colocación en su nuevo empleo.

2.2.3 Venezuela

En éste país cabe mencionar el establecimiento de un descanso mínimo de nueve horas a los domésticos, independiente del concedido para tomar sus alimentos, además de vacaciones anuales remuneradas de quince días y el derecho al pago de un mes de sueldo para el caso de maltrato por parte del patrón o de su familia.

Contempla también el preaviso obligatorio para ambas partes, este no es gradual como en el resto de los contratos según el tiempo de servicio, sino fijo cualquiera que sea la antigüedad del trabajador.

En su reglamento establece disposiciones relativas a otorgar una protección más amplia a estos trabajadores, como el derecho a una bonificación anual exigible de cinco días de salario después de tres meses de servicio, y de quince después de nueve meses.

Observamos que, como al igual que en otros países de Latinoamérica en Venezuela no se exceptúa al trabajador doméstico de una serie de beneficios que la reglamentación legal les otorga, pero no se debe dejar de luchar por alcanzar todavía mayores logros que redunden en un mayor nivel de vida, toda vez que esta regulación aún no alcanza a satisfacer todas las necesidades de éstos dependientes.

2.3 En México

Haremos referencia a un conglomerado de trabajadores, que ha sido marginado por la legislación mexicana a través de la historia, dicho grupo es el de los servidores domésticos quienes desde la antigüedad han visto distantes sus aspiraciones de vivir dignamente en libertad e igualdad con otros trabajadores.

Desde tiempos distantes el hombre se ha hecho servir por sus semejantes, a partir del momento en que un individuo pudo medir su propia fuerza frente a la debilidad de otros es como se inicia el surgimiento del servicio doméstico. Este servicio es un fenómeno inherente a toda sociedad clasista, en donde se dan diversas categorías en los múltiples estratos que la conforman.

A través de las diversas facetas históricas de nuestro país también observaremos como ha evolucionado la actividad doméstica, así nos daremos cuenta que durante la época precolombina se presentaron diversas figuras tales como los Tlamanes, los Esclavos y los Mayeques quienes estaban al servicio de las clases altas desempeñando diversos quehaceres.

Durante la colonia se continua dando cierto tipo de sometimiento, los españoles tienen la calidad de amos y los indígenas son los esclavos a su servicio.

Es durante la época feudal con raigambre eminentemente europea donde predomina la división de clases, aquél que no poseía ni riquezas, ni tierras, estaba destinado a servirle de criado o siervo al señor feudal poseedor del poder tanto económico como territorial.

Esta característica trascendió a nuestro país en donde los mencionados trabajadores han pasado inadvertidos para nuestro Derecho del trabajo, baste mencionar por citar un ejemplo la terrible desigualdad social que se presentó en el mismo durante el movimiento revolucionario armado de 1910 generado por la inequidad y el mal reparto de la riqueza nacional, en donde un grupo sectario de la población manejaba el poder, sin dar oportunidad al resto del pueblo sobre todo a los campesinos protagonistas principales del movimiento que se encontraban en verdaderas condiciones de miseria, siempre explotados por las clases pudientes a poder aspirar a un mayor nivel de vida digno y honesto.

El artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917 correspondió a los anhelos de los Constituyentes de elevar a la categoría constitucional los derechos del trabajador.

Con ello se revolucionó la teoría constitucional clásica al revisar la doctrina de los derechos del hombre rompiendo la irrealista hipótesis de la igualdad real de los individuos, que había mantenido el liberalismo económico como supuesto del principio de la igualdad jurídica.

Esto implicó la adopción de una nueva doctrina de los derechos del hombre, pues la inclusión de las bases imperativas del derecho del trabajo en la ley fundamental, significa que el orden jurídico supremo no sólo debe garantizar a los hombres una libertad y una justicia meramente formales, sino también, complementariamente, las condiciones materiales que hacen posible un efectivo ejercicio de esa libertad y la realización de la justicia.

De esta manera los derechos sociales implican por ello no ya una abstención del poder público como en el caso de los derechos individuales, sino un contenido positivo, una

obligación de actuar para el Estado con el objetivo de vigilar la libertad y la equidad en las relaciones laborales, y de fungir como árbitro entre las fuerzas de la producción, con el objetivo también de asegurar su equitativo equilibrio.

Al imponer al Estado estos deberes, el artículo 123 abandonó la concepción de un poder político neutral y pasivo ante los fenómenos económicos y sociales adoptando la de un estado plenamente participante en la vida social.

El Derecho del trabajo como rama de reciente creación debe su origen a la natural evolución en el curso de las ideas, a los grandes problemas sociales que se han planteado en los últimos tiempos y a la honda división que existe dentro del conglomerado de toda sociedad.

La Declaración de los Derechos Sociales plasmada en el artículo 123 resultó un amplio y detallado catálogo de garantías para la clase trabajadora.

Esta declaración contenida en el máximo ordenamiento legal fue, en su tiempo, el más generoso reconocimiento de los derechos obreros, constituyendo una pauta que pronto mereció la imitación de las legislaciones de otros países.

Actualmente y respecto del trabajo doméstico encontramos que la Ley Federal del Trabajo de 1970 lo regula dentro de su capítulo XIII del libro sexto en su articulado del 331 al 343, mismos que se estudiarán con posterioridad.

2.3.1 Epoca Precortesiana

La historia de los antiguos indios pobladores primarios del continente americano es verdaderamente apasionante, si tomamos conciencia de las raíces culturales y de la fisonomía

mestiza de México, habremos de reconocer indudablemente que lo indígena es antecedente y legado insuprimible del propio ser nacional. Imposible sería pretender un conocimiento de las formas de existir y sentido de identidad de esas comunidades indígenas soslayando la herencia del pasado anterior a la conquista.

Propiciar la participación de los grupos nativos en la vida social, económica y política del país presupone también la valoración de sus raíces culturales como fuente de símbolos y significación. Así, tanto en relación con las comunidades aborígenes contemporáneas, como en la búsqueda de antecedentes esenciales del moderno ser mestizo y de la realidad integral del país, es requisito indispensable el estudio de la época prehispánica.

En este orden, intentaremos elaborar un resumen histórico acerca de los inicios es decir, el momento en que se comienza a poblar el continente, así como de las características más generales respecto de las formas de vida de estos primeros pobladores por ejemplo sus costumbres, cultos, alimentación, etc, ampliando nuestro panorama y así ubicar el papel trascendente e importante que jugaron los esclavos (antecedente remoto del doméstico) dentro de este tipo de comunidades.

La ubicación cronológica de los primeros pobladores data de hace miles de años a.C, estos primitivos pobladores se asentaron principalmente en lo que fue el antiguo territorio mexicano.

Las características geográficas del territorio propiciaron una abundante vegetación y una diversidad de fauna en la que destacaban el mamut, el bisonte y el antilope, entre otros.

Los hombres antiguos que vivían de forma sedentaria, necesitaron interrelacionarse entre ellos buscando encontrar formas de evolución y avance en su forma de vida, de esta manera estos hombres fueron cambiando en su economía de cazadores sedentarios, por la de una actividad que intercalaba tanto la caza como la agricultura.

Posteriormente en épocas más recientes se crean aldeas más desarrolladas de cuyos restos se tienen pruebas de la domesticación de animales y una perfecta organización y distribución de las distintas actividades y como consecuencia natural de este hecho el nacimiento del que ordena y del que obedece, el sometimiento, los conflictos, los prisioneros y los esclavos.

La aparición del maíz y la importancia que desempeñó para los primeros pobladores facilitó el trabajo para la obtención de alimentos a las diversas comunidades despertando el ocio y diversificando el trabajo o clasificándolo por actividades.

Surge una especialización y con esto los trabajos comunes son delegados a los esclavos y plebeyos propiamente, nacen las clases agrícolas, surgen los nobles, los sacerdotes, comerciantes, escultores, artistas, guerreros y también la necesidad del sometimiento de un segmento de población dedicada en exclusiva al sostenimiento de estas clases superiores.

Un hecho importante lo constituye el aprisionamiento de personas consecuencia del triunfo en las guerras y conflictos bélicos entre diferentes tribus que posteriormente habrán de convertirse en esclavos. Esta ha sido la historia desde el inicio de la humanidad y América no fue la excepción.

La religiosidad de los pueblos mesoamericanos es importante porque cualquier actividad gira en torno a las creencias religiosas que profesaban estos grupos, esto provocó una especialización de sacerdotes y a cada cual le eran asignados un determinado número de esclavos que les sirvieran, mientras con sus ritos invocaban a los dioses de la lluvia, el sol, etc, de esto resulta entendible la edificación de obras monumentales de exquisita arquitectura típica del momento, ante esta situación cabe señalar el papel de los esclavos quienes fueron prácticamente los ejecutores materiales de estas obras y que además significaban un sostén para las llamadas clases nobles.

Analizaremos para efectos de este estudio sólo a los pueblos más representativos de los grupos asentados en el México antiguo. La cultura Olmeca, la Maya, los Chichimecas y la cultura Azteca pueblo cuyo esplendor e importancia hablan del gran pasado histórico de las antiguas culturas.

Los Olmecas

La cultura Olmeca rica y misteriosa florece entre el siglo IX y I a.C y se establece en la zona costera del golfo de México, vasta y extensa es considerada una de las más grandes de mesoamérica. El clima de la región húmeda abarcó los estados de Tabasco, Chiapas, Oaxaca y Veracruz, el término olmeca les fue aplicado posteriormente y es en razón del lugar de donde provenían que significa "habitante del país del hule".

Los olmecas formaron una sociedad organizada en donde existieron clases sociales, se presupone una división social en la cual coexistían una autoridad suprema representada por el sacerdote quien entre otras funciones tenía la de venerar a una Deidad suprema, el siguiente nivel lo ocupan los

comerciantes y aquellos que desarrollaban una actividad especializada tales como: escultores y arquitectos entre otros y a los que les asignaron infinidad de trabajadores manuales, quienes ejecutaban las ordenes de esas autoridades en la construcción y edificación de grandes obras.

Importante es dar el reconocimiento merecido a estos trabajadores dado que la constitución del suelo aunque no era la más propicia representó un esfuerzo mayor, aquí se da una relación entre el que organiza y manda y el que obedece y ejecuta materialmente.

Los olmecas fueron consumados agricultores razón esta por la cual no dedicaron tiempo a la crianza de animales, el común de la población trabajaba para el sostenimiento de los demás siempre al servicio de las clases altas, sacerdotes, jefes militares y especialistas en determinado arte o ciencia.

La olmeca es la primer cultura organizada caracterizada por una estratificación social bien delimitada en castas, los bajos estratos no sólo ejecutaban el trabajo material sino que servían a las clases superiores, hombres y mujeres que ejecutaron el arduo y fatigoso trabajo de ahí la importancia que tuvieron los trabajadores manuales, domésticos y esclavos que uniendo su fuerza de trabajo coadyuvaron al desarrollo de esta cultura en su período de existencia y dominación.

Los Mayas

La antigua civilización maya abarcó territorialmente la actual región de Tabasco llegando hasta Honduras, así como los estados de Oaxaca, Quintana Roo y Yucatán. El estudio de la gran cultura maya abarca dos etapas principales, el antiguo y el nuevo imperio maya el primero del siglo VI al IX

que fue de gran florecimiento y el segundo, constituido por una confederación de ciudades-estado entre las que destacaron Tikal, Chichen-Itzá y Palenque entre otras. Los mayas se rigieron básicamente por su religión obedeciendo fielmente a quienes la representaban.

La organización maya dependía de un sólo gobierno del cual se derivaba una sociedad bien estructurada delimitada por castas en la cual se presentaban marcadas diferencias de acuerdo al linaje, la decisión y dirección era delegada a un jefe supremo ocupando dicho puesto en forma hereditaria los hombres sabios y ancianos de la ciudad.

En segundo termino se encontraban los nobles y sacerdotes integrantes del "Consejo" al cual pertenecían también los altos jefes militares, los sacerdotes se encargaban de dirigir las labores agrícolas, después se ubica a los alcaldes designados por el jefe cuya labor era la de gobernar a las provincias adheridas a la ciudad-estado.

En otra escala inferior se encuentra el resto de la población constituido principalmente por una gran masa de agricultores, trabajadores manuales, domésticos y hasta el final se encuentran los esclavos todos estos, servidores de las altas clases, cuyo trabajo era producir alimentos y proporcionar servicios a dichas clases en una especie de servidumbre voluntaria que ellos mismos aceptaban.

Los esclavos que ocupaban el último lugar socialmente hablando continuaban siendo personas, aunque la suya era una esclavitud de servicio pero con la posibilidad de liberarse, en tal situación se encontraban los prisioneros de guerra, los nácidos de esclavos, y aquellos que cometían alguna conducta indebida, es decir, que los esclavos gozaban de ciertos privilegios lo que los ubica en una categoría de

siervos o sirvientes un poco mayor elevada en comparación con la que se asignaba para otros sujetos con esa misma calidad.

El maya fue un pueblo dedicado a las labores del campo, los sacerdotes dotaban de tierras a la población a cambio de tributos, otras tierras eran cultivadas por toda la comunidad para beneficio del estado. Los trabajadores manuales se encontraban al servicio de arquitectos, artesanos o de todo aquél especializado en ciencia o arte determinado.

Los mayas resultan ser una cultura mística, poco se sabe al respecto de sus orígenes, de sus constantes migraciones y de la total destrucción de sus ciudades. Pero una cosa cierta e innegable es que conocieron y experimentaron la esclavitud, ya que por antecedentes se conoce que había quienes utilizaban y se servían de los demás.

Los Chichimecas

La cultura chichimeca fue influenciada por la tolteca, esta floreció entre el río Lerma y el lago de Chapala hacia lo que hoy es el occidente. Los chichimecas lograron adueñarse territorialmente del centro del país después de arduas batallas y a través del sojuzgamiento del pueblo tolteca.

Varias son las ciudades chichimecas importantes podemos destacar: Tenayuca, Azcapotzalco, Xaltocan, Coahuatlichan y Tolantzingo, entre otras.

Esta cultura conformó una confederación de ciudades integradas por diversos grupos destacando por su importancia el de los Acolhuas, los Tenochcas, los otomíes, etc, que con posterioridad dieron origen a florecientes civilizaciones precolombinas tales como la Teotihuacana y la Mexica entre

otras. El pueblo chichimeca consiguió por medio del sometimiento de otros pueblos el pago de tributos y ayuda servicial al estado dirigido por el rey Xolotl.

Los chichimecas fueron grandes estrategas e hicieron de la guerra una de sus principales actividades, su gobierno fue severo lo cual ocasionó la decadencia y el fin del pueblo chichimeca tiempo después.

No es considerado como un pueblo altamente religioso, inclusive se duda de la existencia de grandes deidades reconociendo únicamente al sol y a la tierra.

La dirección de los hogares en gran medida era asignada a la mujer chichimeca, los hombres se dedicaban a la recolección y a la caza, eran ambulatorios en tanto que la mujer se ocupaba de las labores agrícolas y del hogar ubicándose en un sólo sitio, aquí también existían las clases sociales aunque no destacan los sacerdotes que en otras culturas ocupan sitios de alta jerarquía.

El pueblo chichimeca es considerado como una civilización bárbara que utilizaba una organización política y social rudimentaria, a pesar de esto es innegable el control territorial que ejerció principalmente en el centro del país.

Los Aztecas

La cultura azteca deviene de Aztlán como ramificación poco importante del pueblo chichimeca, su idioma era el nahua o mexicano, se establecieron sobre el valle de México iniciando una competencia militar y comercial con otros grupos establecidos, principalmente chichimecas y toltecas.

En el año 1325 d.C., fundan lo que se conocería como la gran ciudad de Tenochtitlan formando una triple alianza con el pueblo de Texcoco y Tlacopan lo que trae como consecuencia grandes conquistas, lo cual les permitió extenderse territorialmente abarcando desde el Océano Pacífico y Atlántico hasta Oaxaca y Yucatán sometiendo y dominando a todos los habitantes de estos territorios, con excepción de los tlaxcaltecas y tarascos al noroeste de su territorio. Los aztecas fueron un pueblo bélico diestros en la guerra y la conquista, lo que les ganó la enemistad de sus vecinos que caían bajo su yugo.

Su economía se basa fundamentalmente en la agricultura y la recaudación de tributos de los pueblos sometidos, ya que casi no contaban con la domesticación de animales, más bien el trabajo era desarrollado por siervos que conjuntamente con los esclavos se encargaban del sostenimiento de las clases superiores.

El tipo de gobierno azteca fue de corte monárquico depositando el poder en el Rey encargado de tomar las decisiones de la ciudad auxiliado por un consejo de nobles, un segundo del rey, un ministro de guerra, un encargado de la justicia y otro más encargado del culto, entre otros.

En segundo término se ubica a los nobles cuyo linaje se adquiría hereditariamente, lugar importante ocupaban los sacerdotes con decisión de mando político y militar siendo además de dos clases: supremos e inferiores, los primeros dedicados al culto y los segundos a la educación.

Después se encuentran los comerciantes que gozaban de una situación privilegiada aunque estos pagaban altos tributos al reino, posteriormente ubicamos a los artesanos que constituían verdaderos gremios dedicados a una actividad

especifica, luego los agricultores que vivían en calpullis organizaciones dedicadas al cultivo de la tierra para el tributo, enseguida encontramos a los que fueron el antecedente de los sirvientes en la sociedad azteca siervos pertenecientes a poblaciones autóctonas mejor conocidos como: "siervos de la gleba", la última posición social la ocupan los esclavos, tal condición la adquirirían los delincuentes, los prisioneros de guerra por autoventa y por venta en tianguis.

Entre el pueblo azteca la esclavitud tenía ciertas características podemos mencionar entre otras: el hijo de esclavo nace libre existiendo otras formas de liberarse, el esclavo poseía patrimonio propio no pudiendo ser vendido contra su voluntad, estas cualidades son distintivas si las comparamos con la esclavitud de otros pueblos.

En la sociedad azteca todo el mundo desempeñaba una labor asignada básicamente, las clases laborantes; se ocupaban de la manutención del resto de la población auxiliados por los esclavos dichas actividades eran: el cultivo de los campos, la fabricación de herramientas, el servicio al culto, a la nobleza, etc.

Una figura importante antecedente de la servidumbre azteca lo era el Huehuetlatlacolli derivado de una deuda y por virtud del cual un padre de familia suministraba uno o más esclavos a un señor quedando obligada la familia a perpetuidad a dar el número convenido aunque pudiendo substituir a un individuo con otro, además los trabajadores del campo tenían la obligación de proporcionar un sujeto de cada diez exclusivamente para el servicio doméstico del señor, es decir, coexistieron una esclavitud revestida de una especie de servidumbre al mismo tiempo que el doméstico del campo y el dedicado al servicio de las clases superiores.

La tenencia de la tierra fue un factor de poderío que detentaba el Rey encargado de su distribución de acuerdo al rango y actividad de tal forma que existieron tierras de cuatro clases: las tierras pertenecientes al Rey a nivel personal y trabajadas en usufructo por los siervos del monarca, por otro lado encontramos las tierras dedicadas al sostenimiento de los funcionarios o nobles, cuya propiedad detentaban hereditariamente y que no eran enajenables y libres del pago de tributos; otras pertenecían a los guerreros destacados y de otro tipo eran las dedicadas al culto religioso y para el sostenimiento de los templos.

Una institución importante la constituyó el Calpulli o tierras de los barrios cultivadas en grupos familiares o comunitarios para sostener a los ejércitos, servicios públicos locales y el pago de tributos, los calpullis eran delimitados por colores, el color púrpura pertenecía al Rey, el color encarnado a los nobles, y el amarillo a la población, al que no trabajara adecuadamente su tierra le era recogida sin objeción alguna.

Los aztecas aumentaron su poderío por medio de la guerra que para ellos significaba un arte respetado, pueblo que era sometido era también destinado a pagar tributos, esto trajo como consecuencia un aumento de la población dedicada a la esclavitud generando mayores ingresos tributarios.

Los aztecas conocieron y practicaron el Derecho penal que resultaba severo y sanguinario en exceso, coexistió la pena de muerte y la esclavitud constituyendo delitos como el robo, homicidio y adulterio, entre otros. Tuvieron tribunales con jueces bien establecidos encabezados por el Rey quien era auxiliado en la práctica por juzgadores locales.

Podemos apreciar de acuerdo a estos antecedentes que la grandeza del pueblo azteca en gran parte se debió al trabajo de las clases inferiores encargadas de sostener la economía y alimentación de las clases elevadas, la arquitectura, y la cultura en general, elementos que sorprendieron a los conquistadores con su avanzada organización política, militar y social, cimiento de su gran imperio.

2.3.2 Epoca Colonial

Con el descubrimiento del nuevo continente y la posterior conquista de lo que se denominó "La Nueva España", el caótico derecho español se transmitió y tuvo vigencia en las posesiones de ultramar de la Corona española.

En un intento por integrar el Derecho español local con los territorios dominados se dictaron varias leyes al respecto, se pueden citar entre otras: la Nueva Recopilación, las Ordenanzas de Montalvo y la Novísima Recopilación, muchas de las figuras jurídicas españolas siguieron vigentes en Nueva España. El establecimiento en 1840 del Tribunal del Santo Oficio fue el ejemplo más representativo.

Durante los años 1808-1814, con la independencia de España surge el Derecho Constitucional que influyó de manera determinante en Nueva España, toda vez que fue el motivo que impulsó al clero y a los criollos mexicanos a forzar la independencia, culminada en el año 1821, año en que deja de ser parte el Derecho español del sistema jurídico mexicano.

Al descubrimiento de América, los españoles encuentran en las tierras descubiertas a seres humanos, circunstancia que causa asombro al encontrarse con pueblos social y jurídicamente bien organizados y con esto el encuentro de dos tipos de Derecho el español y el vigente hasta entonces en

las tierras conquistadas, es decir, el Derecho español y el Derecho azteca; reconocida la Nueva España como colonia de la Corona española, se procedió a la búsqueda de leyes aplicables al nuevo territorio a este Derecho se le denominó "Derecho Indiano".

Se estableció un régimen jurídico paralelo al español con tres características notables: la sede de los poderes supremos se encontraba en España, los intereses de Nueva España estaban supeditados a España y había preferencia por los españoles para ocupar altos puestos en abierta discriminación hacia los naturales que fueron sometidos y esclavizados. De este modo nace el nuevo Derecho aplicable al territorio de ultramar.

La aparente apacible historia de la Nueva España no fue tal, toda vez que se presentaron una serie de conflictos entre criollos y peninsulares, frailes y curas, virrey y arzobispo, entre el cabildo y la Ciudad de México, etc., en esta serie de acontecimientos surge el Derecho indiano que se puede resumir en dos grandes fases: la de conflicto y fundamento ideológico y la de la organización administrativa y aparente tranquilidad.

El Derecho indiano fue el reflejo del Derecho español, donde subsistieron una variedad de combinaciones de normas de derecho tanto civil como canónico e indígena.

La situación de la gran clase plebeya, compuesta por los indios mejoró debido a que se prohibió en forma general la esclavitud aunque no del todo, ya que hubo otros tipos de esclavos pero los encomendadores asumieron un papel serio como protectores de los indios influenciados por las ideas venidas del viejo continente y la actitud humanitaria asumida por la iglesia para con los indios, al respecto nos refiere

el maestro Esquivel Obregón: "En las nuevas instrucciones dadas a Ovando (gobernador nombrado por la reina Isabel), le ordenaba que obligara a los indios a vivir entre los españoles y a trabajar en sus casas, campos y minas, que cada cacique debería de traer cierto número de indios al trabajo, dejando los días de fiesta para la enseñanza de la doctrina cristiana, todo sin olvidar que los indios eran gente libre y deberían de ser bien tratados."²²

Estas instrucciones giradas desde España originaron que se diera un mejor trato a los naturales aligerando su situación de esclavos o siervos tributarios.

Las autoridades indianas en Nueva España concibieron como la máxima autoridad al Rey de España que tuvo su representación a través del virrey, capitanes generales y presidentes. El juicio de residencia fue la institución que limitaba y controlaba el poder absoluto del virrey. Entre algunas de las principales atribuciones del virrey encontramos las siguientes: presidía la audiencia, poseía amplios poderes administrativos, tenía a su cargo la salubridad general, los correos, los censos, la repartición de tierras y obras públicas, además del mando militar.

Una de las autoridades de mayor importancia en Nueva España la desempeñó el "Consejo Real y Supremo de Indias" siendo este un Tribunal Supremo que conocía de asuntos de apelación en cuantías elevadas y asuntos graves resueltos por la colonia; constituyendo el cuerpo consultivo general de España en todo lo referente a las indias, estaba integrado por: un presidente, cuatro o cinco consejeros, dos secretarios, un fiscal, un relator, un gran canciller, un

²²ESQUIVEL OBREGON, Toribio, Apuntes para la Historia del Derecho Mexicano, segunda edición, T.I, Porrúa, México, 1984, p.174.

oficial de cuentas y un portero, todos designados por la Corona de España.

La audiencia representó durante largo tiempo el órgano supremo de justicia en la colonia, posteriormente con la creación del Consejo de Indias se le restó poder, pero había sentado ya las bases de la organización jurídica indiana.

La Real Audiencia de México, era presidida por el virrey, quien entre sus facultades tenía las de: decisión e intervención en los asuntos eclesiásticos, dependían de ella juzgados especiales menores y muchos de los nombramientos públicos. Los regidores, representaban el poder legislativo y judicial contando para garantizar la seguridad pública y la ejecución de las sentencias con alguaciles, todas estas conformaban y organizaban el municipio.

Finalmente las reducciones de indios que eran agrupaciones dispersas de indígenas en territorios no civilizados organizados estos por el municipio a efecto de cobrarles los impuestos relativos. Estas autoridades conformaron el Derecho aplicado a Nueva España, en la cual los indios no quedaron al margen aportando sus costumbres que más tarde se hicieron derechos.

Una cuestión importante fue la esclavitud en Nueva España ya que perduró con fuerza durante la época, toda vez que alguien tenía que desempeñar el trabajo de las minas, los campos, las haciendas y los templos y estos por supuesto no iban a ser los conquistadores.

Para los naturales la esclavitud que acarrió la conquista fue continuación de la que vivieron en el imperio prehispánico, aunque algo aligerada por las muestras de humanismo que se dice practicaron algunas organizaciones u

ordenes religiosas, tales como los jesuitas o los franciscanos.

En este orden, se expidieron leyes en favor de la libertad de los indios otorgandoles derechos en sus personas y en su trabajo. Por esta época existieron dos clases de esclavos, los que fueron traídos por los españoles y los que eran exportados de Europa.

Una situación grave en lo referente a la esclavitud ha sido la violencia y crueldad que a través del tiempo se ha ejercido contra estos seres humanos, la manutención, el trabajo, así como el pago de tributos son sólo algunas muestras palpables de la codicia y la ambición sobre todo de aquél poderoso que convierte en vasallos a los que sucumben ante su poder.

2.3.3 Epoca Independiente

Posteriormente a la época colonial y en gran medida debido a una serie de factores determinantes a nivel mundial como por ejemplo los movimientos independentistas, así como algunos otros de índole política y social, fueron influyendo para que los mexicanos también pensarán en independizarse de la Corona española.

Poco tiempo después algunos acontecimientos decisivos dejaron abierto el camino para que tanto indios como mestizos aprovecharan la oportunidad que se presentaba y que al fin llegó en Septiembre del año 1810.

Sin embargo no es sino hasta 1821 con Agustín de Iturbide cuando se vislumbra la idea del México independiente y gracias a la multicitada e histórica intervención de algunos héroes mexicanos entre los que figuraron: Hidalgo,

Allende y Morelos por mencionar sólo algunos, este último convocó al primer congreso en la ciudad de Chilpancingo en el año de 1813 de donde surgiría un documento al que denominó "Sentimientos de la Nación" en el cual se proclamaban algunos derechos como: la proclama de la libertad de la America, la Soberanía popular, el monopolio del catolicismo, ciertas prebendas para los americanos, la abolición de la esclavitud y la tortura entre otros muchos destacados aspectos.

Durante la intervención del último virrey enviado a tierras mexicanas se estableció un tipo de gobierno provisional en donde se instauró un Congreso conformado por 38 miembros los cuales tendrían la obligación de fomentar la creación de un Congreso Constituyente, y con posterioridad a esto se declaró la independencia de México como colonia de España.

La separación definitiva de la Corona española, así como los postulados independentistas generaron para el pueblo mexicano nuevas ideas y aspiraciones que más tarde vendrían a ser los pilares fundamentales en los cuales se cimentó y forjó la conformación de una nueva Nación libre y soberana.

Durante la época independiente así como también a través de otras etapas de la vida histórica de nuestro país, como el Porfirismo o el liberalismo, las condiciones de vida de las clases marginadas no cambiaron en esencia, ya que continuaron siendo sometidas al capricho, al poder y la ambición ya no de conquistadores sino de propios nacionales que detentaban y poseían tierras y riquezas, situación que provocó una transición o cambio del mayor segmento de la población la cual de haber sido esclavo pasó a ocupar una posición nueva la de sirviente del poderoso, del terrateniente, del hacendado, estas condiciones prevalecieron por largo tiempo y no fue sino hasta 1910 a través del movimiento armado

revolucionario como se lograron obtener y consolidar no sin antes pagar el precio de ello algunas prerrogativas y derechos para que a estos sirvientes les fuera reconocida la calidad de trabajadores.

La Revolución Mexicana tuvo en sus orígenes un carácter preferentemente agrario; más a medida que el movimiento armado triunfaba, se iba poniendo de relieve la situación miserable de los trabajadores en las ciudades, renglón significativo en la vida social de México.

Anterior al movimiento la clase obrera carecía de garantías; las relaciones entre los trabajadores y patrones se regían por disposiciones de carácter civil con lo cual se dejaba a la libre voluntad de las partes la fijación de todas y cada una de las cláusulas de los contratos y por tanto, de las condiciones mediante las cuales se habría de prestar el servicio.

Tal circunstancia ocasionó que los obreros quedaran en una situación desventajosa frente al patrón, ya que la necesidad de subsistir los obligaba a aceptar las condiciones impuestas por éste, quedando en esta forma a merced del contratante económicamente más fuerte.

2.3.4 Epoca Contemporánea

El Derecho del Trabajo mexicano es protector de todo aquél individuo que presta un servicio subordinado que es un logro alcanzado por las clases laborantes a través de arduas y fatigantes luchas de la historia de nuestro país, este ha redundado a su vez, en una elevación del nivel de vida de los trabajadores y sus familias, resulta imposible por tanto ignorar a esta clase trabajadora así como su influencia como factor de poder.

Es por primera vez en México y durante el año de 1917 cuando se sientan las primeras bases que determinaron la incursión dentro de la máxima legislación nacional de normas encaminadas a consolidar los derechos sociales de los ciudadanos, esto es, el surgimiento innovador de un Derecho nuevo, producto básicamente del imperante antagonismo que se presentaba entre la clase proletaria y la clase detentadora y poseedora de la riqueza y de los medios de producción.

Este nuevo género innovador es lo que se conoce en la actualidad como el Derecho del Trabajo, las ideas rectoras de este nuevo derecho quedaron establecidas desde entonces y una de las principales reglas innovadoras fue la que establecía que: toda prestación de servicios se regiría por la nueva institución; así como el contrato y la relación de trabajo y a partir de la creación y promulgación del artículo 123 Constitucional se dejó establecido lo siguiente: "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 las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo."²³

Los antecedentes de esta concepción son remotos en México, ya desde el siglo XIX, en que la clase obrera pugnaba por hacer sentir sus necesidades y derechos, los rabajadores realizaban verdaderos actos de inconformidad por las condiciones que privaban en los centros de trabajo. Y aunque este nuevo derecho surgido de las necesidades del trabajador fue plasmado como norma hasta la Constitución de 1917, ya anteriormente en el año de 1906 se sentó un precedente en el

²³TENA RAMIREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México 1808-1957, Porrúa, México, 1957, p.931.

programa del Partido Liberal Mexicano, en el sentido de que un gobierno no puede permanecer indiferente ante la importantísima cuestión que significa el trabajo, rama del derecho que en el tiempo actual implica serias actualizaciones acordes con el desarrollo que los tiempos modernos implican a nivel mundial.

De igual forma sería injusto no mencionar el desempeño que tuvieron los obreros y campesinos, protagonistas activos y directos del citado movimiento revolucionario de 1910 a quienes corresponde la gloria de haber hecho efectivos los postulados y anhelos de los precursores de luchas anteriores, el hecho trascendental de haber incluido en nuestra máxima legislación un apartado completo relacionado con las garantías sociales.

El Congreso Constituyente de 1917 conjunta ideas de carácter social benefactoras de las clases más desprotegidas de la población, apoyándose en el principio fundamental de que el establecimiento de normas de tipo laboral se aplicará a todo aquel individuo que prestara un servicio personal subordinado.

Los representantes al Congreso contemplaron una multiplicidad de oficios en sus variadas intervenciones, sin hacer una limitación sólo al trabajo industrial o económico; por el contrario la intención del Constituyente era la de proteger a todo aquel que prestara un servicio mediante un contrato de trabajo, sin exclusión alguna.

En este sentido cabe mencionar al respecto, las ideas vertidas por el Diputado L.G. Monzón durante su intervención en alguno de los debates en los que se pronuncia porque en la legislación se incluyera a todo tipo de trabajadores sea de talleres, negocios, mineros y sin olvidarse por supuesto de

los trabajadores dedicados a las labores o servicio doméstico y haciendo un señalamiento general sobre las condiciones en el trabajo se manifestó por la necesidad de crear una legislación de aplicabilidad general en toda la República y, en particular y relacionado con el trabajo doméstico tematizó sobre la cuestión salarial y el tipo de jornada a desempeñar por este tipo de trabajadores.

De esta forma desde el nacimiento del artículo 123 Constitucional quedó formalmente bien establecida y definida la intención y los alcances a que se aspiraba con la normatividad de carácter laboral.

Se debe otorgar un merecido reconocimiento al legislador Constituyente toda vez que tras una infatigable jornada consiguió asignarle un aspecto general a esta legislación, sin limitarla exclusivamente al trabajo de carácter económico como sucedió en principio, sino aglutinando en su idea protectora a todo tipo de trabajadores.

En lo que hace al trabajo de los domésticos y dado que en su desempeño intervienen una serie de características que le dan un sentido especial, se le quiso marginar de la protección del Derecho del Trabajo, argumentando que este era un trabajo no económico, pero una vez superados los obstáculos que se presentaron, por fin se le otorgó un reconocimiento como contrato de trabajo proclamándolo así posteriormente e incluyéndolo el legislador dentro del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

C A P I T U L O I I I

MARCO JURIDICO DEL TRABAJO DOMESTICO

3.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

3.2 La Ley Federal del Trabajo de 1970

3.3 El Trabajador Doméstico y el Trabajador Ordinario

CAPITULO TERCERO

MARCO JURIDICO DEL TRABAJO DOMESTICO

3.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Como ya se hizo mención anteriormente la protección que ejerce el Derecho del Trabajo moderno abarca a todo aquél trabajador que como tal presta un servicio.

En nuestro país por primera vez el Congreso Constituyente de 1917, apoya las ideas liberales emitiendo una legislación con un sèntido eminentemente social, producto de las luchas y aspiraciones de una naci3n libre.

Sin duda alguna una de las mayores conquistas y realizaciones m3s autènticas de la Revoluci3n Mexicana, uno de sus postulados fundamentales de su pensamiento y de su legislaci3n social se muestra plasmado en el artìculo 123 de la Constituci3n Polìtica Social, que establece un amplio y eficaz sistema protector de los trabajadores, que le ha caracterizado muy peculiarmente, señalando las aspiraciones de bienestar y de justicia social por los que siempre ha luchado nuestro pueblo.

Con este pensamiento de avanzada ideologìa los Constituyentes ganaron la batalla que fue la de los mismos trabajadores, estableciendo un rìgimen de trabajo dentro de la Constituci3n, de tal modo que fuera esta norma de normas s3lo modificable a travès de procedimientos que la misma ley señala.

Este hecho debe enorgullecer a nuestro paìs toda vez que en el continente fuè el pionero en elevar a rango

Constitucional el régimen del Derecho del Trabajo y la Previsión Social.

Uno de estos postulados fue el que señalaba que toda prestación de servicios a partir de ese momento se regiría por esta institución, es decir, el contrato o relación de trabajo. De esta manera quedó establecido en el proemio del numeral 123 de la Carta Magna la facultad otorgada al Congreso de la Unión y a las legislaturas locales para expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región y las cuales regirían el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo.

Esta concepción sin embargo, no era algo nuevo ya que con anterioridad desde el siglo XIX, la clase obrera hacía sentir sus necesidades, "...los trabajadores realizaban verdaderos actos de inconformidad, debido a las precarias condiciones que privaban en los centros de trabajo..."²⁴

De esta forma tomando en consideración las mencionadas condiciones laborales, dentro del rubro "capital y trabajo" plasmado en el programa del Partido Liberal Mexicano en el año 1906 se plantea la propuesta de la inclusión de reformas a nivel Constitucional en relación con la materia del trabajo, traduciéndose esto en acertados señalamientos respecto a la problemática situación a la que cotidianamente en las formas más diversas enfrentaban los trabajadores sean estos industriales, empleados jornaleros, sin excluir obviamente a los trabajadores domésticos, quienes no quedaron al margen de dicha problemática.

²⁴SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, .I, V.I, Porrúa, México, 1967, p.145.

Con esto queda plenamente reafirmado que si bien es cierto, no es hasta el año de 1917 que se le incluye en el texto Constitucional a la materia laboral, ya anteriormente fueron los precursores revolucionarios principalmente obreros y campesinos quienes alzaron sus voces haciendo sentir la inconformidad de la situación en que vivían enarblando los postulados sociales que más tarde vendrían a hacerse realidad con la creación de la nueva Constitución.

Es importante tener presente que la Carta Magna, promulgada en 1917 en México, al igual que la Constitución alemana de 1919, consagraron por vez primera las garantías sociales, con ello se consiguió incluir en el ámbito jurídico una nueva modalidad hasta entonces no descubierta la cual aglutinaria a los sectores sociales más desprotegidos consolidando para éstos derechos importantes, buscando con ello alcanzar mayores niveles de bienestar, esta modalidad tan en boga en los sistemas políticos contemporáneos es el innovador Derecho Social.

El Congreso Constituyente de 1917 contempló una gama variada de oficios sin hacer limitaciones sobre el trabajo económico o industrial, por el contrario la visión del Constituyente fue la de intentar que la norma laboral proporcionara cobijo y protección a todo aquel individuo que proporcionara un servicio mediante un contrato de trabajo, sin exclusión alguna.

Por esta razón de inicio y desde la puesta en vigor del artículo 123 Constitucional quedaron perfectamente definidos los alcances pretendidos por la legislación laboral.

En relación al tema que nos ocupa y en tratándose del trabajo doméstico y debido a la atribución que de especial se le confirió, en principio se mencionó que dicha actividad

debería quedar al margen de la protección del Derecho del Trabajo, arguyendo para esto el carácter no económico del mencionado trabajo.

Posteriormente y después de haber superado las contradicciones que originó esta situación, finalmente se le otorgó el reconocimiento y se decidió contemplarlo como contrato de trabajo incorporándolo de esta manera al multicitado numeral 123 de la Constitución Política Mexicana.

Es importante no omitir que promulgada la Constitución de 1917, y en virtud de la facultad que esta misma les concedía las legislaturas locales estatales, sin contravenir a la norma suprema y tomando en cuenta las necesidades de cada región iniciaron los trabajos previos al análisis legislativo en torno al trabajo doméstico en sus respectivas entidades, con esto los estados no se quedaron atrás en su afán de proteger a los sectores marginados de la sociedad.

3.2 La Ley Federal del Trabajo de 1970

La Ley Federal del Trabajo de 1931 incorporó en su contenido las principales ideas vertidas por los Constituyentes de Querétaro, sin embargo, le dió una muy particular interpretación, conteniendo excepciones que a la postre redundaron en graves contradicciones y deficiencias en relación a la Constitución Federal, podemos mencionar aquella relativa a la "naturaleza especial" que regiría el trabajo doméstico por citar alguna.

La mencionada reglamentación especial pretendió apoyar su justificación además, en la existencia de peculiares y especiales características de determinadas actividades humanas, opinando que por esta razón se presentaba la imposibilidad de la aplicación de normas generales para

actividades totalmente divergentes. Sobre todo esta condición al haber sido incluida en el texto Constitucional se vió por esta situación obligada a incorporar a grandes segmentos poblacionales considerados como clases sociales marginadas y que en adelante por virtud de esto, necesariamente tendrían que ser considerados como potenciales entes de trabajo, calidad que jamás anteriormente habían tenido y de donde provienen en gran medida y número las personas que se emplean en el servicio doméstico.

Entendida de esta manera lo que la ley denominó "naturaleza especial del trabajo doméstico", expondremos brevemente a continuación, las excepciones legales de la ley de 31, así como algunos criterios que la intentaron justificar.

Algunos renombrados tratadistas como el maestro Mario de la Cueva por citar a uno de ellos, consideraron válidas las normas reguladoras del trabajo doméstico y justificaron excepciones incluidas en la ley de la materia.

En este orden, fueron incorporadas al texto de la ley normas de carácter limitativo que excluían de ciertas prerrogativas a determinado conjunto de trabajadores, este es el caso de los domésticos, esta normatividad definitivamente no es la más apropiada para una ley que se dijo sería "protectora" de aquellas masas de la sociedad mayormente desprotegidas porque en lugar de aportar experiencias nuevas (como lo hicieron en su momento las legislaturas de los estados), tal parece que se retrocedió en su elaboración, todo esto en detrimento de los derechos que habían ganado los trabajadores domésticos.

La citada ley de 1931 únicamente destinó a los domésticos en su capítulo décimo cuarto del título segundo

tres artículos que específicamente hacen referencia a lo que debemos entender por trabajadores domésticos, estableciendo además los derechos y obligaciones a que se comprometían tanto los domésticos como los patrones, así como también una breve mención al salario y a su singular forma de pagarlo.

Sin embargo una de las mayores injusticias fue la que excluyó, es decir, la que desligo a estos trabajadores de la reglamentación general del régimen ordinario, pero especialmente aquella que se refería a que la jornada de trabajo sería como máximo de ocho horas para cualquier tipo de trabajo, sin olvidar aquella que hacía mención al salario mínimo, beneficio que igualmente se acordó tampoco concederlo a este trabajador.

Por las razones antes expuestas quedó muy lejos la idea de aportar avances significativos en la multicitada ley de 31 para estos olvidados trabajadores. Lamentablemente todas las prerrogativas con las que surgió y se trató de brindar cobijo a las clases socialmente más débiles vía el nuevo Derecho del Trabajo fueron poco a poco quedando relegadas puesto que no se ocupó en lo absoluto del servicio doméstico.

Las reglas que sobre este trabajo estableció la ley así como su contenido deficiente y contradictorio sin duda quedó muy lejos del pensamiento social de aquellos a quienes se debe la creación del artículo 123 Constitucional.

De igual manera la legislación de los domésticos fue escasa, toda vez que exclusivamente se limitó a hacer algunas consideraciones sobre: la concepción de trabajador doméstico, las obligaciones de las partes que intervenían, así como también la forma de ministrar económicamente la habitación, alimentación y el salario que debería percibir el trabajador, es importante mencionar que la ley no hacía referencia alguna

respecto de las obligaciones de los domésticos dejando al libre arbitrio tanto del empleador como de las autoridades la determinación de las actividades a desempeñar consideradas como obligaciones de estos trabajadores.

Asimismo, se olvidó de considerar aspectos fundamentales entre los que podemos mencionar: los descansos o reposos que debería tener el trabajador en intervalos de su actividad, la recreación que es importante para todo ser humano, la educación aspecto básico si consideramos que generalmente estas personas son analfabetas, la convivencia familiar y principalmente un factor que no debe ni puede ser relegado a un segundo término que es la asistencia médica y la seguridad social, entre otros.

Consideramos que el carácter de especial asignado al trabajo doméstico no debe ser sujeto de excepciones y limitaciones en detrimento de sus derechos más elementales, los cuales deberán continuar siendo tutelados en pro de los intereses de la clase trabajadora, el doméstico ha sido relegado a un segundo plano segregándolo de la protección de sus derechos por una Ley creada con este objetivo.

Corresponde ahora disertar sobre la regulación del trabajo doméstico en la actualidad, dicho trabajo es regulado por la Ley Federal del Trabajo que data del año 1970 sin haber sufrido a la fecha reforma alguna, aborda el tema dentro de su título sexto, capítulo décimo tercero denominado Trabajos Especiales; en este capítulo se contienen en esencia las normas jurídicas reguladoras más recientes, aunque a la fecha y en opinión particular considero que éstas son ya obsoletas y que han sido superadas, pues aparte de que sus alcances siguen siendo limitados, sin duda alguna es preponderante la necesidad de llevar a cabo una concienzuda revisión y análisis buscando como finalidad que se ajuste a

las necesidades imperantes de una sociedad moderna comprometida a favorecer a los que menos tienen y acorde a los nuevos tiempos que vivimos.

Indudablemente al conceptualizar la ley a los domésticos dentro de un apartado denominado "trabajos especiales" surge la inquietud de cuestionarse básicamente, que debemos entender por este concepto o el porque a estos trabajadores se les asigna tal característica, al respecto diversos criterios doctrinales han sido vertidos, la mayoría en el sentido de atribuirle una serie de cualidades distintivas que supuestamente son las que diferencian al doméstico de alguna otra clase de trabajadores.

Señalaremos entre las más destacadas, la del maestro Néstor de Buen y quien al respecto afirma lo siguiente: "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..."²⁵

De tal manera que sustentada la posición del maestro de Buen, únicamente habremos de considerar como rasgo distintivo del carácter especial del servicio doméstico que la actividad necesariamente se tenga que desarrollar en la casa u hogar del empleador. (patrón)

Aunque podríamos discrepar un poco en contra de tal aseveración, si consideramos que realmente la verdadera naturaleza especial básicamente radica en la legislación, aunque ni esta misma ha sido capaz de otorgarle la ubicación correcta que merece esta actividad, asignándole un apartado especial que a su vez da un tratamiento diferente, este hecho trae como consecuencia que lo anterior se traduzca en una

²⁵DE BUEN L, Néstor, Derecho del Trabajo, T.II, op.cit, p418.

privación de derechos que de forma general contempla la ley para todo trabajador, apoyándose además esta postura en que el mismo artículo 123 Constitucional omite hacer mención a que el trabajo de los domésticos tenga que ser regulado en un capítulo especial.

La ley del trabajo que nos rige en la actualidad trató de conceder mayores beneficios al doméstico, se ampliaron en cantidad los artículos que regulan legalmente este servicio (del artículo 331 al 343), se intentó con ello ampliar la esfera de protección de la ley, buscando mayores beneficios para aquellos que desempeñen dicho trabajo, se concibieron nuevas aportaciones, aunque en la realidad sus alcances aún son insuficientes.

Cabe destacar como aportaciones innovadoras de esta ley en comparación con la de 1931 las siguientes:

- a) Hace un señalamiento específico respecto de las obligaciones de los trabajadores domésticos para con el patrón y su familia,
- b) Menciona nuevas formas de terminación de la relación de trabajo,
- c) Define también los derechos y obligaciones del patrón y,
- d) Amplia en general, el marco regulador de la relación de trabajo en diversos aspectos.

En la elaboración de la ley actual el legislador con atinada decisión, si apoyó sus determinaciones en

antecedentes legislativos del trabajo doméstico, infortunadamente quedaron conceptos importantes aún sin resolver, por tanto queda abierto el camino para que en lo futuro se propongan ideas y preceptos que eleven en cantidad y calidad los beneficios para los domésticos y en general para toda la clase laborante.

3.3 El Trabajador Doméstico y el Trabajador Ordinario

Es indudable que el elemento o factor distintivo entre un trabajador en general sujeto del régimen ordinario, esto es, del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y un trabajador doméstico lo dan esencialmente los siguientes aspectos a saber, el lugar en el cual se ha de realizar la actividad, la finalidad que conlleva el servicio, así como el beneficio que se persigue con el mismo.

Dicho lo anterior cabría hacernos el siguiente cuestionamiento, cual sería fundamentalmente la diferencia entre un trabajador ordinario y un doméstico. No serían más los rasgos o características que los asemejan al uno con el otro, acaso no desempeñan una labor entendiendo por esta la prestación de un trabajo personal que la ley considera como subordinado en razón de que se presta a un patrón y cuya finalidad es obtener una remuneración o pago por desarrollar dicho trabajo.

Al respecto opinamos de manera personal que no debería existir diferencia alguna que contraviniera a considerar que tanto el doméstico al igual que el trabajador ordinario gozaran de las mismas prerrogativas.

Sin embargo, la realidad en la práctica deriva en una serie de contradicciones en razón de las cuales los trabajadores domésticos sufren una desigualdad, una

diferencia, una situación incompatible porque a pesar de ser trabajadores en el sentido más estricto del término no gozan en iguales circunstancias de los mismos derechos que la Ley Federal del Trabajo confiere a los trabajadores del régimen ordinario.

Quizas habría que considerar factores de tipo social e intentar adentrarse un poco en la raíz del concepto de la existencia del servicio doméstico, este fundamentalmente existe por la incapacidad en la organización social, tanto al interior del seno familiar como de la sociedad en su conjunto para que las tareas que se derivan del trabajo doméstico sean asumidas equitativamente por los miembros de la familia y por el estado y las empresas, proporcionando estas dos últimas los servicios necesarios para socializar un gran número de tareas del trabajo doméstico asumidas cotidianamente por los estratos bajos del conglomerado social.

Desafortunadamente nos encontramos con que las diferencias que pudieran existir (existen) entre otros trabajadores y los domésticos derivan principalmente de la misma ley, la cual como ya anteriormente se señaló regula de manera distinta el trabajo de uno y otro, es decir, rompe con el esquema fundamental del régimen general, para ser considerado como un régimen de excepción.

El concepto "trabajos especiales" dentro del cual se le encuadra al servicio doméstico delimita asimismo la regulación especial que lo debe regir separandolo con marcadas diferencias del trabajo ordinario del apartado "A" del 123 Constitucional, es aquí donde básicamente estriba la mayor diferenciación proyectada como tal desde la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no encontrando real y prácticamente la razón o razones que llevaron a los legisladores a considerar que este trabajo reunía especiales

características por lo cual tendría que ser regulado de manera distinta.

Abundando sobre el particular mencionaremos además que en las disposiciones generales de los trabajos especiales se hace mención a que: los trabajos especiales se rigen por las normas de este título (sexto) y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen.

Con esto debemos entender que hay que recurrir al régimen general para llenar los vacíos existentes en las disposiciones de los trabajos especiales que no se especifican en tanto no haya contradicción con lo que se ha especificado.

A pesar de que el trabajador doméstico desempeña su trabajo en la esfera privada de una persona o familia, realizando la actividad de prestar sus servicios personales no está considerado como empleado de confianza. De acuerdo al artículo nueve de la Ley Federal del Trabajo dentro de las cinco funciones que se mencionan para otorgar la categoría de "empleado de confianza" está la de trabajos personales del patrón pero dentro de empresas o establecimientos.

Sin embargo en el artículo cuarenta y nueve de la propia ley al tratar sobre excepciones a la obligación de los patrones de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización entre ellos está el caso de los empleados de confianza y en el servicio doméstico. Esto debido a la cercanía en la relación de trabajo.

Si bien es cierto que el desempeño del trabajo doméstico encierra en sí mismo características muy particulares como ya se vió con anterioridad, consideramos que a pesar de ésto no existe impedimento bastante, ni fundada justificación que

imposibilite que los trabajadores domésticos puedan ser incorporados al régimen establecido en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional concediéndole igualdad en cuanto a derechos y obligaciones con los demás trabajadores.

En los trece artículos dedicados a los trabajadores domésticos en la Ley Federal del Trabajo persisten tanto impresiones como limitaciones que derivan en una desfavorable interpretación para los citados trabajadores, ésto sin considerar que en la misma práctica no se cumple con lo minimamente establecido, ya sea por desconocimiento de su existencia o por arbitrariedad.

C A P I T U L O I V

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DEL TRABAJADOR DOMESTICO

- 4.1 Causas de Rescisión de la Relación de Trabajo
 - 4.1.1 Causas de Rescisión sin responsabilidad para el Patrón
 - 4.1.2 Causas de Rescisión sin responsabilidad para el Trabajador
- 4.2 Estabilidad del Trabajador Doméstico
- 4.3 El Artículo 343 de la Ley Federal del Trabajo
- 4.4 La Necesidad de lograr la Estabilidad en el Empleo de los Trabajadores Domésticos

CAPITULO CUARTO

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DEL TRABAJADOR DOMESTICO

4.1 Causas de Rescisión de la Relación de Trabajo

Normalmente la terminación de las relaciones de trabajo, son producto de la voluntad del trabajador de no continuar con la prestación del servicio cuando se trata de un despido, en este supuesto el patrón no estará obligado a reinstalar nuevamente al trabajador.

La estabilidad en el trabajo produce el derecho de cada trabajador a permanecer en el mismo en tanto no ocurra una causa justificada para su separación.

Sin embargo, conviene precisar que muchas veces es imposible continuar con dicha relación, ya por causas en que intervenga la voluntad de una o ambas partes, ya por circunstancias ajenas a esa voluntad o por la combinación de uno y otro supuesto, en este orden, se presenta la figura de la rescisión que contempla la Ley Federal del Trabajo actual y que podemos conceptualizar como: la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de sus sujetos ante el incumplimiento grave del otro de sus obligaciones.

Siendo razonable tal aseveración, pues es de todos conocido que previo a la iniciación de todo tipo de trabajo se presupone que los que intervienen en él, conocen de antemano que se adquieren una serie de derechos, pero a su vez se asumen determinadas obligaciones inherentes al desarrollo en la práctica del citado trabajo.

Estas prerrogativas se encuentran inmersas dentro de la Ley del Trabajo vigente y hacen como ya se mencionó un

señalamiento claro y general en torno a derechos y obligaciones por virtud de los cuales se ciñen al compromiso de ajustarse a ellos expresamente todo el tiempo que dure la relación, tanto los patrones como los trabajadores.

Asimismo, se ha mencionado que en la figura de la rescisión se presentan determinadas características elementales haremos mención a las más importantes:

- a) Se deja a la libre voluntad del sujeto la facultad de poder ejercitarla,
- b) Sólo puede actuar uno de los sujetos que conforman la relación laboral,
- c) En general, el patrón debe cumplir con el requisito del aviso al trabajador.

Cabe señalar de igual manera, que ante la ausencia de alguna de las características en cita, no podrá presentarse tal figura, al respecto citaremos la opinión del maestro José Dávalos, quien atribuye a la rescisión las siguientes particularidades:

- "1. Es un acto unilateral; supone la conducta de uno sólo de los sujetos de la relación laboral.
2. Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede o no ejercitarlo.

3. Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47."²⁶

Nos parece acertada la posición del maestro Dávalos de que se presenten en la práctica los anteriores presupuestos, toda vez que lo que se persigue primordialmente es no permitir que los patrones tomen libremente la decisión, ya que debido a esto se suscitaban anteriormente verdaderas injusticias.

Las causas de rescisión están sujetas a un doble régimen: las que expresamente contempla la ley y las análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad, las primeras son generales y se aplican por igual a todos los trabajadores y patrones y las otras son específicas para cada uno de los trabajos especiales reglamentados por la misma ley.

Este sistema contempla cierta flexibilidad pudiéndose manifestar de dos maneras: en primer lugar, porque los hechos constitutivos de las causas expresas exigen regularmente si son constitutivas de la causa alegada, esto es, si verdaderamente integran una auténtica falta de probidad; y en seguida la facultad otorgada a las Juntas de reconocer causas análogas.

Consideramos importante analizar dichas causas y en cada caso aportaremos al respecto un breve comentario, iniciaremos con las causas de rescisión en las cuales se exime de

²⁶DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, T.I, op.cit, p.143.

responsabilidad alguna al patrón y que se contemplan en el artículo 47 de la ley ya citado.

4.1.1. Causas de Rescisión sin responsabilidad para el Patrón

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto despues de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Consideramos que lo que aqui se manifiesta para que se pudiera presentar una separación es que, efectivamente obre en poder del empleador las cartas o documentos probatorios donde se haga constar que al trabajador se le asigna la cualidad o destreza que supuestamente maneja y con la cual engañó al patrón, haciendole creer que poseía los conocimientos necesarios para su trabajo.

Aunque puede presentarse el supuesto de que no existan tales documentos pero se haya establecido el contrato verbalmente y ante terceras personas, en este supuesto el patrón podrá comprobar esta causal simplemente con el testimonio de cualquier persona que se haya encontrado presente en el momento de la contratación del empleado, pudiendo el mencionado testigo aportar datos ciertos que lleven a la veracidad de los hechos.

II. 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, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

Debido a que la honradez y probidad entendiéndose por esta la rectitud o regla que rige todos los actos del ser humano debe permanentemente obrar en tal sentido, poniendo toda su atención y empeño en sus labores, la relación cercana entre trabajador y patrón dentro de una casa implica guardar absoluto respeto y consideración para con el patrón y su familia y todos los que acudan a esa casa.

Los actos violentos dejan abierto el camino para rescindir la relación unilateralmente. En cuanto a los amagos si fuesen graves podrían traducirse en amenazas y hasta configurar alguna conducta delictiva, sin duda habría que atender al caso concreto.

Se hace mención además a las injurias que serían los insultos hacia determinada persona que viva dentro del hogar, esta causal únicamente tiene justificación cuando medie provocación hacia el trabajador, tal situación sin embargo, puede manejarla a su favor el mencionado servidor.

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

La mencionada alteración de la disciplina o el orden se puede ver alterada en los siguientes supuestos si existieren

varios trabajadores:

a) Alteración del orden como producto de señas o ademanes directos o indirectos hacia otra persona.

b) Proliferación de palabras altisonantes u obscenas (groserías) e insultos graves tales que ofendan a los que ahí conviven.

c) Faltas a la moral o a las buenas costumbres establecidas en el hogar de la familia y en general conductas negativas que puedan alterar la disciplina al interior del sitio en que se labora.

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio - contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

En concordancia con la fracción anteriormente señalada ya expusimos que una conducta de tal naturaleza será motivo bastante para la extinción de la relación, la única salvedad es que ésta se deberá llevar a cabo al exterior del centro de trabajo (hogar) y de tal manera grave que haga imposible la convivencia entre el trabajador y el patrón y su familia.

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos,

varios trabajadores:

a) Alteración del orden como producto de señas o ademanes directos o indirectos hacia otra persona.

b) Proliferación de palabras altisonantes u obscenas (groserías) e insultos graves tales que ofendan a los que ahí conviven.

c) Faltas a la moral o a las buenas costumbres establecidas en el hogar de la familia y en general conductas negativas que puedan alterar la disciplina al interior del sitio en que se labora.

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

En concordancia con la fracción anteriormente señalada ya expusimos que una conducta de tal naturaleza será motivo bastante para la extinción de la relación, la única salvedad es que ésta se deberá llevar a cabo al exterior del centro de trabajo (hogar) y de tal manera grave que haga imposible la convivencia entre el trabajador y el patrón y su familia.

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos,

materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

El doméstico desempeña su labor las más de las veces mediante el uso de diversos objetos tales como: lavadora, escoba, estufa, etc, por tanto se entiende que debe realizar esta con la debida atingencia y cuidado sin dañar tanto los objetos como el mobiliario de la casa.

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio;

Ya se señaló que por estar en contacto directo con utensilios y otros objetos así como el mobiliario de la casa habrá de procurar el trabajador poner el cuidado debido en sus quehaceres, ya que de actuar negligentemente correrá el riesgo de verse separado de su fuente de trabajo.

VII. Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;

Al desempeñarse dentro del hogar familiar se pueden delegar al doméstico diversas responsabilidades que implican asumirlas con el mayor interés, de no hacerlo así podría exponer tanto los bienes como la integridad física de las personas que ahí habitan, quedando sujeto a comprobación el hecho de que el peligro se debió expresamente al descuido e irresponsabilidad del trabajador.

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

Entendemos como tales aquellos actos que precisamente atenten contra la moral y los altos valores familiares, que exponen a que dentro del seno familiar las relaciones tiendan a volverse incompatibles, aunque de igual manera dicha causa estará sujeta a comprobación, consideramos que esta falta debe ser lo suficientemente grave que implique la posibilidad del despido.

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservados en perjuicio de la empresa;

Por encontrarse el doméstico ligado casi íntimamente a todo lo que incumbe al seno de la familia, es correcto considerar que guarde respeto a la vida de la misma, así como no revelar información respecto de las relaciones o modo de ser a personas ajenas a la casa. Sin duda de proceder esta causal deberá de ser totalmente fundada.

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

Difícilmente se podrá presentar en la práctica esta causa, toda vez que por la naturaleza de la prestación del servicio doméstico generalmente implica que estos trabajadores convivan y laboren en el mismo domicilio familiar, esto es, que hagan vida como si pertenecieran o formaran parte de la misma.

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada siempre que se trate del trabajo contratado;

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

En razón de la subordinación que implica un deber de obediencia derivado de la misma naturaleza de toda relación de trabajo, se entiende que el trabajador habrá de ejecutar y llevar al cabo todo lo que se le ordene siempre y cuando se trate o se derive del trabajo contratado.

Debido a la subordinación existe el vínculo por virtud del cual el patrón tiene la facultad de ordenar así como el trabajador de dar cumplimiento a lo que se le encomiende y de no hacerlo así se presentará otro supuesto de separación del trabajo.

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

Es imperante la obligación de los trabajadores de adoptar todas aquellas medidas preventivas encaminadas a la reducción o nulificación de cualquier accidente o enfermedad dentro de todo centro de trabajo.

En el hogar igualmente habrán de adoptarse tales medidas debido a que el doméstico muchas veces se convierte prácticamente en el ejecutor de todas las actividades del mismo, delegada esta responsabilidad por el mismo patrón.

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

Multitud de lamentables accidentes ocurren como producto

del estado inconveniente en el que se encuentran muchos trabajadores al presentarse en dicho estado a sus centros de trabajo.

Consideramos sin embargo, que para que opere tal causa de separación, el citado estado de embriaguez debe ser tal que prácticamente dificulte los quehaceres cotidianos afectando ampliamente la relación esto es, que sea un motivo justificado en el cual la relación tanto laboral como familiar llegue a ser prácticamente incompatible.

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

En esta décimo cuarta fracción y con el fin de conocer perfectamente la ejecutoriedad de una sentencia, diremos que previo a la imposición de la misma, todo individuo debió haber sido procesado anteriormente como presunto responsable de algún ilícito.

Estaremos ante una sentencia ejecutoria cuando esta haya puesto fin totalmente al proceso seguido previamente y ante la cual no pueda interponerse recurso alguno para poder impugnarla, pero que además imponga como sanción precisamente la condena de carácter corporal al sujeto, razón por la cual automáticamente quedará privado de poder ejercitar determinados derechos y obligaciones, la autoridad tiene la obligación de informar de lo anterior al patrón.

Tal privación de la libertad corporal imposibilita la presentación física del sujeto como trabajador y por tanto el empleador dará por finalizada la relación de trabajo.

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión.

Cuando el patrón invoque lo preceptuado por esta última fracción necesariamente la hará acompañar de alguna otra de las que anteriormente ya se analizaron, permitiendo esto hacer la correspondiente analogía es decir, hacer extensiva a un caso no previsto, la regulación establecida para otro por razones semejantes.

Debemos tener presente que como producto de la reforma procesal a la que se sometió a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980, se adicionó a la última fracción del artículo 47 el párrafo correspondiente a la obligatoriedad que se imponía a todos los patrones de tener que presentar ante la Junta correspondiente en un término no mayor de cinco días, el aviso mediante el cual ya anteriormente había hecho del conocimiento del trabajador su separación definitiva del trabajo, sin embargo, en ese acto y ante la negativa de parte del trabajador de recibirlo y darse por enterado, es que se contempló que se cumpliera con este requisito de parte del empleador.

Esto indudablemente ha venido a traer mayor certidumbre para la clase trabajadora, porque y como lo menciona también el propio ordenamiento laboral, el incumplimiento de la presentación del aviso de parte del patrón ya sea a la Junta o al propio trabajador, traerá como consecuencia la consideración de que el despido fue injustificado, es innegable que esta adición redundará en mayores y mejores beneficios de carácter social para los más desprotegidos.

4.1.2 Causas de Rescisión sin responsabilidad para el Trabajador

Toca ahora analizar brevemente el contenido del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo el cual señala las causas de rescisión de la relación de trabajo en las cuales no existe ninguna responsabilidad para el trabajador o por causas imputables al patrón.

Dichas causas no difieren mayormente de las estipuladas por el artículo 47 analizadas en el rubro anterior, aunque es importante elaborar una delimitación de las nueve fracciones que exoneran de responsabilidad a los trabajadores.

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar los servicios el trabajador;

Resulta lógica la aplicación de esta causa pues se infiere que al inicio del trabajo, se habían hecho del conocimiento de ámbas partes las condiciones en las que habrá de prestarse el mismo, tratandose del servicio doméstico dichas condiciones son muy importantes puesto que se estará en contacto íntimo con el patrón y toda su familia.

Ante el incumplimiento del empleador de proporcionar todas las condiciones pactadas, el doméstico podrá rescindir el contrato pues es derecho del trabajador contar con el mínimo de satisfactores que redunden en un mejor desenvolvimiento de la actividad a desarrollar.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

Una causa similar se mencionó con anterioridad por lo cual consideramos que debe operar recíprocamente, en relación al trabajador doméstico se hace resaltar que dicha causa se hace extensiva a los familiares del trabajador sean estos padres, hijos, hermanos o cónyuge ya que en muchos de los casos estos habitan dentro del mismo hogar en que se desenvuelve el doméstico.

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

Como se anota en esta fracción dichos actos tendrán que provenir ahora del patrón o su familia hacia el trabajador, estos habrán de ser graves aunque sujetos a comprobación por parte del doméstico.

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

Cabe hacer mención en este punto de que el salario, es decir, la remuneración que el patrón debe pagar al trabajador tiene que ser siempre la cantidad exacta que se pactó previo al desempeño del trabajo, quien no lo haga así incurre en graves faltas incluso llegando a las de carácter penal, toda vez que el salario siendo un derecho consagrado en el máximo

ordenamiento jurídico (Constitución), sólo puede ser susceptible de ser modificado por orden o acatamiento a un mandato judicial.

Asimismo y para efectos de este estudio es importante precisar que el salario de los trabajadores domésticos de acuerdo a lo especificado por la Ley Federal del Trabajo está integrado de forma equivalente al 50% en efectivo y el otro 50% en especie constituido por los alimentos y la habitación, de tal manera que ante la falta o disminución de éstos será motivo suficiente para solicitar la disolución del vínculo laboral.

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

Previo al inicio de la actividad a desarrollar se habrán pactado las condiciones y formas del pago, no pudiendo postergarse ni convenir ningún otro lugar que en el caso de los domésticos necesariamente deberá ser el propio domicilio de la familia en el cual habrá de efectuarse el pago al respecto la ley es muy clara y específica.

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

Se podría buscar la forma de hacerle difícil la relación al trabajador si voluntariamente se causan daño a los objetos que a diario utiliza, buscando con esto la molestia o renuncia definitiva de su labor, igualmente será motivo para solicitar la separación.

VII. La existencia de un peligro grave

para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplen las medidas preventivas o de seguridad que las leyes establezcan;

El patrón deberá cumplir con la obligación legal de proporcionar todos los elementos a su alcance en las mejores condiciones que redunden en una mejora tanto del doméstico como de su familia, en este caso la habitación destinada a la servidumbre habrá de contar con todo lo necesario para su sano desarrollo y descanso.

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

Dentro del hogar se entiende que el patrón no pondrá en peligro la integridad de la familia por actos imprudentes o irresponsables, deberá guardar como ejemplo el orden respetando y procurando hacer cumplir las normas establecidas en el mismo.

IX.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Por lo que podemos observar es amplio el panorama proyectado por la ley en lo tocante a las causas de rescisión de toda relación laboral, existen como ya vimos semejanzas en las del artículo 47 en relación con las del 51, con la salvedad no debemos olvidarlo, de que en estas últimas la carga de la prueba corresponderá ejercitarla al trabajador.

4.2 Estabilidad del Trabajador Doméstico

En la actualidad se vive una crisis en la economía de todos los países del orbe, principalmente los que se conocen como en vías de desarrollo, esta situación ha generado problemas sociales que representan serios retos que ponen a prueba la eficiencia de las políticas modernas implementadas por los gobiernos para hacer frente a estos desafíos, uno de los problemas contemporáneos más preocupantes en el ámbito social cuyo índice alarmantemente se incrementa día con día es sin lugar a dudas el desempleo.

Hablar de desempleo es hacer mención al serio problema que representa proporcionar a los integrantes de una sociedad los bienes y satisfactores más elementales para la sobrevivencia tanto de estos como de sus familias.

De tal suerte que ante estos males contemporáneos que flagelan a las sociedades, surge una figura importantísima dentro del ámbito laboral moderno relevante por la imperiosa necesidad que implica la correspondiente inserción de ésta dentro de toda relación de trabajo, nos referimos a la estabilidad en el empleo.

La ley del trabajo en México hace una distinción con respecto a la estabilidad en el trabajo, derivada esta misma de la naturaleza jurídica del propio contrato celebrado entre las partes.

Pueden presentarse aquí dos supuestos diferentes, cuando se habla del tiempo de duración del contrato, este puede ser por tiempo indeterminado situación que liga mayormente al trabajador con su empresa, es decir, lo arraiga creando un vínculo más sólido.

Por el contrario en los contratos por tiempo determinado los derechos de los trabajadores se ven disminuidos por el simple transcurso del tiempo, se dice van feneciendo naturalmente.

Existen en un plano intermedio otro tipo de contratos que son aquellos que no establecen el tiempo de duración del servicio, son los contratos por tiempo indeterminado y en el ámbito laboral esta clase de contratos son la generalidad aunque se dice que éstos progresivamente van desvinculando del trabajo al obrero.

Ya quedo previamente definido con anterioridad el concepto de estabilidad pero en general, la idea se refiere a la certeza que debe tener todo trabajador a la permanencia en el empleo, este deberá ser un principio inherente a toda relación laboral, por esto, se puede afirmar que en los contratos por tiempo determinado se atenta contra este principio que es uno de los pilares fundamentales en los que se apoya el Derecho del trabajo contemporáneo.

La separación de un trabajador de su fuente de empleo desemboca en un limite de derechos que redundo en una incertidumbre respecto de las expectativas que a futuro se había trazado el trabajador.

En este sentido, es necesario citar también la escala cronológica observada por la legislación laboral que sirve de parámetro para ubicar el tipo de relación de trabajo que se presente, en razón de esto habremos de señalar las etapas o niveles que se pueden desprender de dicha escala y que son:

- a) El trabajador con menos de un año de servicios (período de prueba);

b) El trabajador con más de uno y menos de diez años de servicios (estabilidad relativa);

c) El trabajador con diez años efectivos y completos de antigüedad (estabilidad absoluta)

Resulta necesario hacer determinadas consideraciones respecto de lo que entendemos por estabilidad absoluta y relativa.

Podemos señalar que el principio de la estabilidad de los trabajadores atraviesa por su etapa más álgida en el momento en que se plantea la disyuntiva de la disolución de las relaciones de trabajo, debido a que es precisamente en este punto en donde interviene de modo directo la voluntad del patrón.

En este orden se puede apreciar que la mayor diferenciación entre estabilidad absoluta y relativa se puede cuantificar analizando el grado de libertad otorgado al patrón o empleador para rescindir o dar por terminada la relación de trabajo, a efecto de tener perfectamente definida esta diferenciación habremos de destacar los alcances de una y otra elaborando la distinción respectiva:

a) Estabilidad Absoluta.- Es el derecho a la permanencia en el empleo aún en contra de la voluntad del patrón, adquirida por un lapso de diez años ininterrumpidos de trabajo dentro de la empresa (hogar, hablando del trabajador doméstico), en donde el patrón no puede

dar por terminada la relación de trabajo de manera unilateral, sino que debe existir una causa justificada para ello;

b) Estabilidad Relativa.- En cuanto a ésta habremos de señalar que es aquella en la cual se confiere al patrón la decisión de poder disolver la relación laboral en grados variables a su libre arbitrio, cubriendo determinada cantidad como pago al trabajador.

Las consideraciones vertidas nos proporcionan con amplitud la situación de desigualdad que sin fundamentación pero sobre todo apoyándose en la misma legislación han tenido los trabajadores del servicio doméstico, al encontrarse vedados del derecho de poder ejercitar todas las prerrogativas que la misma ley confirió a los trabajadores tutelados por el apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta fundamental.

A nuestro parecer al contemplar al doméstico dentro de los trabajos especiales lejos de beneficiarlos, adoptó un régimen de excepción por virtud del cual hasta la fecha han sido relegados sus derechos laborales más elementales.

En lo que hace a la estabilidad en el empleo ya se hizo mención a que como producto del régimen especial que rige la citada actividad, de igual manera no existe la posibilidad de defensa ante el riesgo inminente de la separación.

Lo anterior sin duda alguna es en detrimento del bienestar de la clase laborante, pero sobre todo atentatorio del principio Constitucional de la estabilidad en el empleo.

Para ampliar la explicación expondremos el punto de vista del maestro Mario de la Cueva quien en lo que hace a la estabilidad precisa que:

"Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrón de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de incoformidad del trabajador. Y hablaremos de la estabilidad relativa cuando se autoriza al patrón, en grados variables a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización."²⁷

A continuación trataremos de relacionar estos conceptos al tema central de este estudio que es el trabajo doméstico y quienes lo desempeñan en la práctica, analizando si de alguna manera los ha beneficiado o por el contrario les ha generado perjuicios graves.

Al tener perfectamente delimitado lo que significa e implica gozar de estabilidad laboral a continuación tendríamos que determinar en donde podríamos encuadrar a los domésticos puesto que a pesar de estar perfectamente contemplados por la ley dentro del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, la normatividad especial que los rige los convierte en los únicos trabajadores carentes de estabilidad en el empleo.

Al analizar con claridad la forma en que la Ley Federal del Trabajo contempla a los servidores que se ocupan en las tareas domésticas, fácilmente habremos de advertir que la ley

²⁷DE LA CUEVA, Mario, op.cit, p.221.

simplemente los desprotegió en lugar de beneficiarlos, al haber incluido en un capítulo especial la forma en la que habrían de ser regulados, omitiendo concederles iguales prerrogativas que a los trabajadores del régimen ordinario.

La principal omisión se traduce primordialmente en que en un término que establece la ley y sin que medie justificación o motivo suficiente el trabajador doméstico puede ser separado de manera definitiva de su trabajo unilateralmente por voluntad el patrón, atentando gravemente contra el principio de la estabilidad en el empleo al que como ya se mencionó es un derecho y una aspiración de todo sujeto de la relación de trabajo.

Al abordar el mismo punto consideramos conveniente citar al maestro Néstor de Buen, para quien toda relación laboral debe contener necesariamente los siguientes puntos:

"a) Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida.

b) Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinados y excepcionalmente para la inversión de capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas.

c) La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.

d) Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada, de lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación.

e) Los patrones no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de la estabilidad que marca la ley.

Concluye diciendo Néstor de Buen que la estabilidad en el empleo es actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores. Por ello puede afirmarse que, aún cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón."²⁸

Sin duda alguna, esta opinión se apoya básicamente en la concepción que de estabilidad se desprende del ordenamiento legal que rige la materia laboral, a nuestro parecer coincidimos definitivamente con los conceptos vertidos por el maestro de Buen, pues contempla fundamentalmente en los puntos citados las características principales que debe contener cualquier relación de trabajo como son: la prestación de un trabajo personal, el cual estará subordinado a otra persona (física o moral), mediante el pago de un salario o remuneración. Por tal razón, sólo cuando verdaderamente exista un motivo susceptible de comprobación, se estará en el supuesto de dar por terminada dicha relación.

Como hemos podido observar el trabajador doméstico carece, esto es, queda apartado del principio de la

²⁸DE BUEN L, Néstor, op.cit. p.549.

estabilidad en el empleo que fué un postulado social naciente y enarbolado durante la gesta armada de 1910, un principio incluido como un logro de la clase trabajadora en el texto del artículo 123 de la Constitución Federal, si esto es así entonces cual es el fundamento legal para que cierto grupo de trabajadores (domésticos) carezcan del derecho a permanecer por tiempo indeterminado ocupando sus empleos.

Legal y constitucionalmente no existe disposición alguna que prive de tal derecho a ningún trabajador, en nuestra opinión única y exclusivamente debe existir el derecho a gozar de una estabilidad absoluta, aquella en la cual se deba y se pueda separar a un trabajador únicamente cuando exista una causa justa y no por la simple voluntad unilateral de cualquier patrón.

Consideramos asimismo, que los trabajadores domésticos deben de aspirar y gozar ampliamente de tal prerrogativa.

De igual manera pensamos, que al hablar de estabilidad relativa, así como de una especie de contrato a prueba en el cual libremente el patrón en un término de treinta días puede decidir si despide o no a un trabajador doméstico son conceptos que deben desaparecer definitivamente de la ley.

Lo anterior con fundamento en que la exclusión del trabajador doméstico de los beneficios generales del Derecho del Trabajo deben considerarse como una enorme injusticia, debido a que entre él y el representante de alguna determinada familia se establece amplia y perfectamente con todos sus efectos una relación de trabajo.

4.3 El Artículo 343 de la Ley Federal del Trabajo

Las disposiciones relativas a las causales de terminación de las relaciones de trabajo, son aplicables a los trabajadores domésticos a las cuales debe adicionarse la que se encuentra contemplada en el artículo 341 en relación con el 340 de la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de estas causales de terminación son inaplicables, en razón de la propia naturaleza del trabajo doméstico a las que se refieren las fracciones III, IV, y V del artículo 53 de la ley laboral siendo común la terminación de la relación de trabajo por decisión propia del trabajador doméstico.

Lo anterior podría presentarse a través de la renuncia tácita para continuar con la prestación del servicio, expresada, en la realidad, mediante el abandono del trabajo esto es, no volviéndose a presentar en la casa familiar y por lo tanto olvidándose también de solicitar las prestaciones económicas generadas a su favor durante el tiempo de servicios prestados.

La terminación por incumplimiento, de la relación de trabajo decidida unilateralmente por alguna de las partes que se expresa a través de la rescisión o del despido, tiene en los trabajadores domésticos un efecto legal diverso al que pueden hacer valer los trabajadores en general, es decir, los del régimen ordinario.

El principio laboral y constitucional de la estabilidad en el empleo no opera, por motivo natural, entre los trabajadores domésticos.

Lo anterior encuentra justificación en el mismo ordenamiento que rige la materia al consignar que los patrones no están obligados a reinstalar a los trabajadores domésticos de conformidad con el artículo 49 fracción cuarta de la ley en cita, que los exime de ello a cambio de cubrir las indemnizaciones previstas en el artículo 50 de la propia ley.

Se ha dicho que tal disposición es explicable aduciendo que la referida excepción al principio de la estabilidad en el empleo se da en razón de la relación tan cercana y cotidiana que existe entre el trabajador doméstico y su patrón, puesto que conviven en el mismo domicilio que es el lugar físico en donde el mencionado servidor desarrolla su actividad.

Estimamos pertinente hacer algunas consideraciones que se desprenden de lo anteriormente señalado todo esto en razón de las particularidades tan singulares en lo que al servicio doméstico se refiere:

a) Derivada de la naturaleza del trabajo doméstico, la condición de vida de éstos trabajadores apartados de su hogar, su convivencia en otro hogar, lo que los hace interrelacionarse en la vida cotidiana con una familia que no es la suya, estas y otras circunstancias impusieron dos series de obligaciones especiales tanto para el trabajador como para el patrón, cuyo incumplimiento puede hacer imposible la continuación de las relaciones de trabajo.

De esta forma se dió el surgimiento del artículo 341 que acepta esta causa especial, como una de las formas de poder rescindir las relaciones laborales dentro de este clase de servicio.

b) Los artículos 342 y 343 de la Ley Federal del Trabajo autorizan tanto al trabajador como al patrón a disolver las relaciones de trabajo por decisión unilateral, pero los efectos varían en función de la persona que decreta la disolución presentándose los siguientes supuestos:

I. El trabajador puede dar por terminada la relación en cualquier tiempo, pero para no incurrir en responsabilidad, si lo hace antes de un año de la iniciación del trabajo, deberá dar aviso al patrón con ocho días de anticipación, esto con el fin de que éste pueda buscar alguna persona que lo sustituya;

II. El segundo de los preceptos prevé dos situaciones a saber: primeramente, autoriza al patrón para dar por terminada la relación, sin responsabilidad "dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del trabajo", se dice que aquí se presenta una especie de termino a prueba tácito, que sirve para juzgar de la posibilidad de la convivencia.

Inmediatamente después se autoriza la disolución de la relación de trabajo, en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa justificativa, mediante el pago de una indemnización equivalente a la que correspondería en la hipótesis de negativa a cumplir un laudo de reinstalación.

Cabe hacer mención que el principio de la estabilidad en el empleo encuentra su naturaleza y razón de ser en el mismo texto Constitucional encuadrado dentro del artículo 123 en su fracción vigésimo segunda que a la letra reza:

Artículo 123...

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

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.

Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona

o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Ya se comentó en torno al párrafo que antecede las circunstancias en que se estará ante una situación de esta naturaleza, siendo una causa de rescisión del contrato que de acuerdo a la fracción segunda del artículo 51 de la ley que rige la materia podrá ser invocada por el trabajador.

El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Los supuestos que contempla la fracción en cita se encuentran íntimamente relacionados con algunas de las causales de rescisión del contrato laboral ya estudiadas con anterioridad al inicio del presente capítulo, por tanto no cabe hacer mayor comentario sobre el particular.

En este orden, lo que habremos de señalar y que realmente es preciso tener bien definido es que, se dejó abierta la posibilidad para los trabajadores de optar indistintamente y para el caso de que la situación lo amerite es decir, ante un despido sin justificación, solicitar ya sea la indemnización Constitucional o su derecho a ser reinstalado en el mismo puesto en que se venía desempeñando.

Tal posibilidad habrá de poder ejercitarla sin coacción alguna, además de que amplió el margen protector de la norma jurídica reguladora de la materia laboral, todo esto en favor de la clase laborante de nuestro país.

Al respecto resulta necesario transcribir el texto del artículo 343 de la Ley Federal del Trabajo vigente que a la letra dice:

Artículo 343.- El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV y 50.

De la simple lectura del artículo anterior se desprende que al patrón se le posibilitó dar por terminada la relación a su libre arbitrio y voluntad, sin tener la necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, esto es, sin que medie justificación alguna.

Es poco común que el trabajador doméstico asuma la decisión de separarse, por causas imputables al comportamiento del patrón o de los integrantes de su familia, a pesar de que en la realidad no se les trata ni se les guarda la debida consideración y respeto que merecen.

Ocasionalmente son vejados aún más si se trata de mujeres que en este caso son la mayoría, además de acusarlos inclusive de robo, todo esto con la clara intención de poder deshacerse de ellos evitando de esta forma el pago que llega a generar su despido injustificado.

Principalmente esta situación motiva que si un patrón considera que ya no le es de utilidad el doméstico o simplemente ha perdido interés por sus servicios, podrá prescindir de él, es decir, estará en posibilidad de

despedirlo de su trabajo sin tener la obligación de justificar tal actuación, y consecuentemente se verá desligado de su única fuente de ingresos.

Esto trae como consecuencia que los trabajadores domésticos queden desprotegidos y ante un total estado de indefensión y desigualdad, toda vez que a éstos les fue vedado el derecho de poder ejercitar legalmente cuando el caso lo amerite las acciones que la ley contempla para los trabajadores del régimen ordinario que son:

a) Por un lado el derecho a poder ser indemnizados en el caso de una separación o un despido injustificado,

b) Y por el otro, el derecho legal a solicitar la reinstalación en condiciones similares a las que anteriormente venía desempeñando.

La razón de ser de tal situación radica sin embargo en el propio texto del artículo 343 de la Ley Federal del Trabajo que exime de cualquiera de estas dos acciones al patrón, cuando éste cubra la indemnización correspondiente de conformidad con lo establecido en los numerales 49 en su fracción cuarta y 50 de la propia ley cuando se trata de un despido injustificado, dichos artículos establecen lo siguiente:

Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:...

IV.- En el servicio doméstico;...

Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Es importante no omitir que cuando se despide a un trabajador doméstico durante un lapso de treinta días posteriores a la iniciación del servicio, el ordenamiento legal en cita no establece obligación alguna a cargo del patrón de pre - avisar su voluntad como sucede en el caso del trabajador, esta situación coloca definitivamente a este último en desventaja.

En otro sentido se ha mencionado que con este precepto se está sancionando un contrato a prueba; COMENTARIO: 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;... Esto en la práctica no lo manifiesta el patrón en el momento de acordar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo con lo cual nuevamente se comete una injusticia más.

En lo que hace a esta forma unilateral de terminación de la relación de trabajo discrepamos ampliamente, porque consideramos que el patrón debería cumplir con la obligación de pre - avisar con antelación su voluntad de no continuar con la misma, lo cual redundaría en un incremento de la indemnización al acumularse los días que constituyan el aviso previo, esto en el supuesto de que el patrón no cumpliera con el.

Aquí sin embargo, el legislador nuevamente se apoyó en que dada la naturaleza del servicio doméstico en el cual se presenta un trato más íntimo entre las partes, al no existir un ambiente cordial en la relación, se podrían generar conflictos, así como un desinterés e irresponsabilidad en el buen desempeño de las actividades de parte del doméstico que además requieren de excelencia, la norma debió haber sido dictada conforme a los principios rectores que establece el Derecho del Trabajo moderno.

De lo expuesto anteriormente nos podemos dar cuenta fácilmente que el trabajador doméstico actualmente se haya desprotegido, se encuentra en una desigualdad en comparación con los demás trabajadores, pero sobre todo se haya indefenso ante los patronos que utilicen sus servicios.

El principio de la estabilidad en el empleo en lo que hace a estos trabajadores simplemente no se aplica, sigue siendo un postulado carente de sentido, debido a que puede ser marginado y separado de su fuente de empleo por un acto unilateral de quien lo emplee, ésto limita sensiblemente las posibilidades de desarrollo y de certeza al no poder ejercitar plenamente sus derechos.

La estabilidad es sinónimo de certeza, de seguridad, de inamovilidad, de permanencia en el trabajo, la disolución de la relación laboral depende del trabajador y excepcionalmente del patrón.

Conscientes de que no existe distinción alguna y que la ley establece el mínimo de derechos que pueden ser ejercidos en su conjunto por la clase trabajadora, consideramos imprescindible se lleve a cabo la modificación del artículo 343 de la Ley Federal del Trabajo ya expuesto con anterioridad proponiendo al respecto quede conformado de la siguiente manera:

Artículo 343.- El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio previo aviso con tres días de anticipación, y en cualquier tiempo siempre y cuando exista causa justificada para ello correspondiendo a éste la carga de la prueba, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 48 y 50.

Al hablar de causas justificadas debemos atender esencialmente a las que hace mención la propia ley en sus artículos 47 y 51 y que preceptúan todos y cada uno de los supuestos en que podrá presentarse alguna determinada causa justificada de despido tanto para el trabajador como para el

patrón. Todas éstas hacen referencia a casos concretos u análogos analizados cada uno de ellos en particular al comienzo del presente capítulo.

Al modificar de esta manera el texto del artículo en cita se dotaría indudablemente de seguridad y certeza a los trabajadores domésticos, pero sobre todo, del principio básico de toda relación de trabajo que es la propuesta concreta de este estudio. Al llevar a cabo tal modificación se dotaría al multicitado trabajador de Estabilidad en el empleo.

De igual manera una consecuencia inmediata de esta reforma, sería la consecuente derogación y modificación de la fracción cuarta del artículo 49 dejando sin efecto lo que actualmente establece:

Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:...

Fracción IV. En el servicio doméstico.

Dicho artículo atenta contra los derechos de los trabajadores domésticos, debido a que constituye una limitante que obstaculiza su igualdad con otros trabajadores de poder solicitar indistintamente ya sea su reinstalación o su indemnización conforme a la ley, tal y como se menciona en el texto del artículo 48 de la misma que pregona lo siguiente:

Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Aquí se encuentran consagradas las dos diferentes acciones a elegir por los trabajadores cuando se encuentren ante un despido injustificado.

Aunque dichas acciones no pueden ser ejercitadas por los domésticos, esto de acuerdo a lo que como ya vimos queda estipulado por la fracción cuarta del multicitado artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, estos trabajadores quedaron excluidos únicamente aspirando a que se les indemnice conforme a lo que especifica la propia ley, pero vedados del pleno derecho a poder ejercitar la acción de la reinstalación en el trabajo.

4.4 La Necesidad de lograr la Estabilidad en el Empleo de los Trabajadores Domésticos

Resulta importante hacer mención que en nuestro país un alto porcentaje de la población se enrola cotidianamente dentro del trabajo doméstico, asimismo no esta por demás señalar también que, principalmente esta actividad en México la ha desempeñado en gran proporción la población femenina es decir, las mujeres como segmento social y dada su condición

en virtud de la cual por siempre ha sido relegada y por esto ha venido ocupando los trabajos considerados de mínima categoría.

Es de todos conocido que siempre ha existido una abierta preferencia por ocupar en un sinnúmero de actividades a los hombres, marginando a la mujer de la posibilidad de ocupar puestos al mismo nivel que el del varón.

Esto aunado a los bajos niveles de preparación y en algunos casos totalmente sin escolaridad de ningún tipo ha propiciado que un gran número de mujeres pasen a formar parte o mejor dicho que únicamente puedan emplearse en el servicio doméstico.

Hasta ahora en nuestros días, la mujer ha venido desempeñando determinadas funciones logrando situarse poco a poco en ciertos lugares y espacios dentro del ámbito laboral que anteriormente sólo eran desempeñados por los varones, sin embargo, a pesar de esto aún no se le ha ubicado a la mujer en el sitio que le corresponde situación que en lo futuro deberá ser corregida ampliando con ello las perspectivas de desarrollo de la población femenina.

Por naturaleza la mujer ha enfrentado de siempre situaciones difíciles en las cuales ha logrado salir adelante, no sin antes haberse esforzado al máximo, pero ante esto y cuando se ve imposibilitada de poder cumplir con su rol de reproductora de la fuerza de trabajo y ante las carencias sobre todo de carácter económico, irremediamente tiene que recurrir al trabajo doméstico a tener que realizar las tareas más arduas y monótonas, aquellas de las que no pueden prescindir un gran número de familias principalmente

de condición acomodada que requiere emplear a estas personas.

De esta forma el trabajo doméstico remunerado es una de las principales ocupaciones en las que se concentra la población femenina económicamente activa.

De acuerdo a cifras manejadas en el censo de 1990, en la República mexicana 646,199 personas se dedican a prestar sus servicios en casas particulares. De esta cantidad el 97% son mujeres y representan el 12% de la población femenina económicamente activa.

Es en la capital de la república, donde se ubica la mayor concentración de trabajadoras del servicio doméstico, estas se estiman en 197,551.

Estas mujeres, generalmente jóvenes se emplean en el servicio doméstico por necesidad económica y porque se hallan privadas de posibilidades de encontrar otro tipo de empleos, pues carecen de los estudios y la preparación adecuada así como de los múltiples requisitos que les solicitan.

Esto en la actualidad ha originado un grave y serio problema de tipo social, debido a que en su gran mayoría quienes se ocupan de estas labores son migrantes que diariamente llegan a las grandes ciudades abandonando sus lugares de origen buscando las oportunidades que difícilmente podrán encontrar dentro de las conflictivas urbes, esto genera un engrosamiento de población desempleada así como los consecuentes problemas que ello implica, aunque también dentro de esta actividad suelen encontrarse habitantes de amplias zonas urbanas citadinas, con bajos niveles de escolaridad.

Para poder emplearse dentro del servicio doméstico infinidad de mujeres desde muy pequeñas se han preparado y capacitado en el propio seno de sus hogares, debido a ésto es normal que sus hábitos de cocina y limpieza vayan ligados a los adquiridos dentro de la familia, donde las condiciones de vida se caracterizan por un mínimo de bienestar social (hacinamiento, analfabetismo, carencia de servicios públicos, etc).

Lo anterior determina que su trabajo sea doblemente subestimado, criticado, devaluado, y que por tanto las mismas trabajadoras domésticas tengan dificultad para otorgarle valor propio a su trabajo.

Además enfrentan exigencias distintas con respecto a la manera de trabajar, la cual en gran modo depende las más de las veces de la cultura, así como de las costumbres y el estilo de vida tan peculiar y diverso de la familia para la cual habrán de trabajar y convivir.

La actual crisis económica por la que atraviesa el país ha fomentado que se incremente el número de mujeres trabajadoras asalariadas, no sólo provenientes del sector rural, sino también de amplios sectores populares de las grandes metrópolis.

Debido a que una consecuencia natural de la actual crisis es el creciente desempleo, resulta sumamente difícil para las clases populares más vulnerables tener acceso al mercado de trabajo, si a ésto le aumentamos los niveles tan precarios de ilustración y educación así como la multiplicidad de requisitos que deben reunir para poder ser contratadas, la única opción viable es quedar relegadas siendo absorbidas por el subempleo, teniendo que sobrevivir

dentro del ambulante, o en la industria maquiladora o como trabajadoras domésticas.

En los debates o polémicas sobre la modernización y la reforma laboral, la mujer con motivo de preocupación ha estado por lo general ausente. La mayoría de los estudios y propuestas no atienden de manera específica la situación derivada de la diferencia entre hombres y mujeres y su inserción en el mundo del trabajo, para que a partir de ahí se arribe a soluciones legislativas y de toda índole que garanticen la efectiva igualdad entre los sexos.

Es necesario implementar los mecanismos compensatorios que permitan colocar a las mujeres en condiciones equitativas efectivas propiciando la igualdad entre los géneros eliminando las condiciones desfavorables a las que tradicionalmente se han enfrentado en una sociedad clasista.

La modernidad en el mundo del trabajo debe pugnar porque no exista ningún tipo de discriminación laboral hacia las mujeres. Porque sea una realidad la efectiva igualdad entre los sexos en este ámbito.

Actualizar y democratizar el mundo laboral implica de igual manera resquebrajar las viejas estructuras que impiden la libre organización en busca de mayores niveles de bienestar para la clase laborante en general.

Como domésticos necesariamente tienen que vender su fuerza de trabajo, no en una fábrica, sino en casas particulares; siendo una característica inherentes a éstos el que no producen mercancía alguna, sino que su energía de trabajo se gasta en un servicio diariamente perecedero, que es consumido o utilizado por el empleador y/o la familia contratante.

Característica co-sustancial a la naturaleza del trabajo doméstico resulta la limitación que impone tanto a la creatividad como al desarrollo personal del trabajador dado que los instrumentos que utiliza, lavadero, cocina, sacudidor, no experimentan modificación alguna, por lo cual con el tiempo la labor tiende a transformarse en rutinaria y tediosa.

Podemos afirmar que el servicio doméstico se contrata para una "empresa casera" con la salvedad que como tal no existe legislación alguna que la regule.

A nuestro parecer y en torno a los planteamientos expuestos con antelación señalaremos determinadas características en general relacionadas con las actuales condiciones que imperan en el sector laboral denominado trabajadores del servicio doméstico y son a saber las siguientes:

a) Las formas de contratarse pueden variar pudiendo ser de planta, (internas) o de entrada por salida (externas), por tiempo completo o incompleto.

b) Extensa e incontrolada duración de la jornada laboral, especialmente para aquellos trabajadores que laboran de planta.

c) Ambivalencia en cuanto a la forma de remuneración, la cual se paga proporcionalmente 50% en efectivo y 50% en especie.

d) Remuneración por debajo del salario mínimo general, sobre todo con los que por vez primera prestan sus servicios y viven además con sus hijos.

e) Carencia de prestaciones económicas legales, tales como aguinaldo, prima vacacional, éstos cuando se llegan pagar por lo regular son calculados sobre el salario en efectivo, excluyendo el salario en especie.

f) Frecuentemente son objeto de despidos injustificados sin el pago de la indemnización correspondiente, en caso de retiro voluntario no se les reconoce la antigüedad en su trabajo ni las prestaciones respectivas.

g) Ausencia del pago de gastos médicos y de los días no trabajados por enfermedad (frecuentemente trabajan enfermas).

h) Una sobre carga de tareas extras que no corresponde a las que prescribe la reglamentación especial, lo que deriva en una extralimitación de los quehaceres que se imponen.

Estas y otras causas que esta por demás citar generan que tanto dentro de la situación laboral como en lo referente a las condiciones de trabajo estos trabajadores vivan y se desenvuelvan en una absoluta y total inestabilidad en el trabajo.

Ante este panorama desolador resulta imprescindible que a estos trabajadores se les dote de los mínimos satisfactorios que les permitan aspirar a elevar sus condiciones de vida.

Todos los antecedentes antes descritos obligan a que en el corto plazo se lleve a cabo una exhaustiva revisión de parte de las autoridades respectivas y que se sienten las bases necesarias a fin de modificar el apartado relativo a los trabajos especiales en lo general y en particular el título décimo tercero referente a los trabajadores domésticos.

Como ya hemos observado, son varios los aspectos que deberán ser objeto de modificación, pero uno de los puntos básicos a considerar por los legisladores en futuras reformas a la ley, tendrá que ser necesariamente el que se refiere a la estabilidad en el empleo, porque todos los trabajadores por derecho Constitucional deben gozar plenamente de la seguridad y certeza a permanecer indefinidamente en su trabajo.

Más aún tratándose de los estratos más débiles y desprotegidos de la población, esto es un derecho social al que como tal, debe aspirar toda sociedad moderna.

La estabilidad como derecho, debe ser absoluta y plena para toda la clase trabajadora, en razón de esto, consideramos que, mientras perduren marcadas injusticias de antaño que sólo consiguen ampliar los márgenes de desigualdad social, tanto la estabilidad en materia de trabajo, así como, la paz social serán un mito en nuestro país.

A pesar del gran aporte del trabajo doméstico a la sociedad moderna, encontramos que la situación en que laboran multitud de trabajadores del servicio doméstico no han rebasado las condiciones de servidumbre de principios de siglo.

Esto es fácilmente apreciable al examinar su relación laboral con los empleadores de sus servicios tal y como actualmente se encuentra estipulado en la Ley Federal del Trabajo en su capítulo décimo tercero enmarcado en trece artículos.

Ya con anterioridad hemos señalado que no existen los fundamentos legales lo suficientemente sólidos por virtud de los cuales estando ya contemplados dentro del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Federal de la República, los trabajadores domésticos se encuentren excluidos de ciertos derechos que por ley les corresponden.

Por lo tanto, mientras no exista una causa justificable por medio de la cual sean separados de su trabajo y que pueda comprobar efectivamente el empleador y dirimir con justicia la autoridad, se estará atentando gravemente contra el multicitado principio de la estabilidad en el empleo que fué un logro del Constituyente de 1917.

Ha quedado definida la situación y las condiciones imperantes del trabajo doméstico actual, se ha dicho que la clase trabajadora para adquirir sus derechos a través de la historia ha sostenido diversos antagonismos en contra de la

clase poderosa detentadora de los medios de producción lo que se traduce en un monopolio del poder.

Afirmamos de igual manera que debido a que el trabajo doméstico es una actividad protegida y tutelada por la Ley Federal del Trabajo vigente, independientemente que tales actividades estén calificadas de molestas o ingratas, denigrantes o no para la condición humana, desde algunos respetables puntos de vista, el legislador estará obligado a despojarse de añejos prejuicios e ideas burguesas obsoletas para los tiempos que vivimos.

La intención se centra en aportar ideas concretas y respuestas adecuadas al problema de los derechos de los domésticos y no como lo ha hecho hasta la fecha asumiendo una conducta silenciosa, negativa, contraproducente que ha excluido y delegado a otros entes las prerrogativas en conjunto a que aspiran estos trabajadores, generando con ello la explotación y el atropello de sus derechos al seno de la familia.

Deberá de tener muy presente que el servicio doméstico es una actividad válida y totalmente reconocida dentro de la ley como un trabajo y como tal debe ser regulado dentro de un contexto social actualizado, capaz de conceder todas aquellas prerrogativas a que se hacen merecedores los domésticos al desarrollar un deber social.

Al contemplar las modificaciones futuras el legislador considerará que el desarrollo armonico familiar como parte integrante de toda sociedad y del país, no se puede considerar apto ni es factible que sea lícito cuando se finca en el sacrificio y en detrimento de los sectores menos favorecidos de la sociedad.

Aquellos para quienes las políticas sociales asumidas por los gobiernos han sido insuficientes y que sólo han servido para incrementar la brecha de la desigualdad y la inequitativa distribución de la riqueza, estos son los sectores que requieren hoy en día una atención especial en la búsqueda de soluciones a sus problemas más prioritarios.

Se hace necesaria la implementación de una reglamentación que de llegar a ser especial como lo es en la actualidad, aborde seriamente la problemática de los domésticos, realizando una reforma integral así como en análisis de cada uno de los trece artículos que regulan la actividad doméstica actualmente dentro de los trabajos especiales.

Esta reforma a la ley habrá de abordar seriamente sus derechos más elementales debiendo ser netamente apegada a la realidad de las actividades y necesidades de estos trabajadores.

Un nuevo ordenamiento acorde a los fenómenos laborales del tiempo que actualmente vivimos, una reglamentación que en lo referente a los domésticos contemple aspectos básicos necesarios para su prestación y sano desenvolvimiento.

Consideramos que este tiempo es el idóneo para actualizar las normas legales que realmente dignifiquen y le otorguen en su totalidad la categoría de trabajadores a los domésticos, categoría merecidamente ganada y plasmada desde la conformación de la Carta Magna de 1917.

En atención a las características especiales en las cuales se ve inmerso el servicio doméstico en razón de las cuales como ya se anotó se le otorgo dentro de la legislación el carácter de especial se deben precisar con exactitud los alcances de las obligaciones a que se someten las partes contratantes.

Evidentemente, la estipulación de que por regla general las relaciones de trabajo son por tiempo indeterminado, configura una forma de garantizar el derecho al trabajo.

Este derecho adquiere mayor dimensión si nos situamos dentro del contexto dentro del cual el objetivo a alcanzar es el desarrollo económico y social en armonía.

Bajo esta orientación, es claro que lo que se reivindica son principios de Derecho privado como son la autonomía de la voluntad así como la libre contratación, los cuales fueron especial objeto de consideración en la concepción misma de garantía social en materia de trabajo incorporada a nuestra legislación, y que precisamente fueron eliminados.

Habremos de señalar asimismo, que en un mercado de trabajo en donde la demanda es inmensamente mayor que la oferta, los terminos de la relación de trabajo no pueden establecerse sino en notorias y evidentes condiciones de desigualdad.

Por otra parte, de persistir la duración de las relaciones de trabajo al libre juego de los factores de la producción, lo que finalmente se privilegiaría es la ganancia a costa de la mayor inseguridad en el empleo.

Hablando de modernización que es un tema ampliamente abordado en los días actuales, diremos que los planes y programas impulsados en el marco de la misma, no cuentan con definiciones particulares para dar respuesta al grave problema del desempleo, ni se aprecia una política específica al respecto.

Esto hace que los resultados en la práctica resulten incongruentes con los objetivos mismos del tan pregonado proceso de modernización.

Con respecto al objeto central del presente estudio esto es, la estabilidad en el empleo y ya que hablamos de la duración de las relaciones de trabajo, dentro del servicio doméstico lo más importante a considerar serán fundamentalmente los siguientes aspectos:

a) La figura de la rescisión como causal dentro de la relación laboral se podrá invocar como consecuencia por igual, del incumplimiento de las obligaciones que la ley establece.

Se expresa en este primer punto una cuestión de igualdad en la cual se puede invocar alguna determinada causa rescisoria de la relación de trabajo en favor de cualquiera de las partes, esto equipara a dichos sujetos en cuanto a las obligaciones contraídas por virtud del contrato pactado con anterioridad.

b) La separación por voluntad unilateral de las partes, surtirá efectos siempre y cuando se notifique mediante previo aviso obligatorio para las partes, toda vez que para el doméstico significa el

problema de quedar desempleado y el de no tener provisionalmente donde vivir.

Por el contrario para el patrón únicamente representa la sustitución de una persona por otra.

Ya se señaló que en el supuesto de la separación del empleo de forma unilateral este sólo tendrá validez cuando previamente se cumpla con el requisito del aviso previo como obligación recíproca de las partes, esto los beneficiaría porque se pueden prevenir ante acontecimientos futuros.

c) Deberá concederse al trabajador un lapso de tiempo prudente, en caso de despido para que desocupe la habitación que ocupaba, en tanto se pueda colocar en otro sitio.

Consideramos razonable este señalamiento toda vez de que se abre para el trabajador la posibilidad de que en ese lapso pueda ubicarse en algún otro sitio en donde laborar. Lo contrario resulta una injusticia pues de pronto el doméstico se hallaría ante una situación difícil de afrontar.

d) La obligatoriedad para todos los patrones de formalizar por escrito un contrato de trabajo para los domésticos, ya que por medio de éste instrumento las autoridades podrían hacer cumplir al empleador todos los mandatos legales, garantizando de esta manera los derechos inherentes a esta clase de trabajadores.

La propia ley contempla que con antelación a la prestación del servicio, tanto los derechos como las obligaciones a que se sujetan las partes queden formalmente establecidos en el contrato de trabajo, esto significa además una garantía de comprobación ante el surgimiento de posibles controversias, sobre todo en favor de los trabajadores.

e) Consideramos necesaria una reducción del termino consignado en la ley (30 días), porque debido a la relación tan cercana así como a la convivencia entre las partes un termino de quince días sería suficiente para juzgar sobre las aptitudes y capacidades de cualquier trabajador.

En relación a este supuesto comentaremos que nos parece adecuado considerar que el término de quince días es más que suficiente para que el empleador decida sobre la conveniencia de la contratación así como de las capacidades e interés por el trabajo.

Dentro de una relación tan cercana y en la cual por lo regular existe un contacto casi familiar, fácilmente dentro del término señalado se podrá juzgar sobre el buen desempeño del servicio o por el contrario la negativa de la contratación permanente.

Ante las perspectivas de los tiempos por venir deseamos se haga realidad la reglamentación que dignifique ampliamente y que le otorgue la calidad de persona a los trabajadores domésticos, un amplio sector de nuestra población sería beneficiado sobre todo aquellos que se ven obligados por las circunstancias a vender su fuerza de trabajo en una actividad considerada por algunos como penosa y denigrante.

El Derecho del Trabajo representa los derechos mínimos de la clase trabajadora y de sus miembros, la igualdad entre todos los ciudadanos es una aspiración de los sistemas modernos, se debe pugnar por reducir las desigualdades que aún existen en el contexto social.

En este orden, consideramos básico que la normatividad laboral que dignifique el servicio doméstico, deberá incluir en su contenido disposiciones equilibradas con los principios reguladores del Derecho del Trabajo moderno.

Sobre todo si consideramos que están cimentadas las bases Constitucionales que permiten promulgar una legislación que efectivamente proteja y reincorpore en todos sus derechos a los trabajadores domésticos de una manera eficaz.

Una legislación que rescate la dignidad de los trabajadores, así como la valoración social de su trabajo y el reconocimiento de sus derechos humanos y laborales.

Habrán de revisarse con detenimiento los artículos que actualmente regulan en la ley el servicio doméstico, y en su momento llevar a cabo las modificaciones y reformas necesarias que conlleven a la igualdad total en cuanto a derechos y obligaciones con los trabajadores del régimen ordinario que contempla el apartado respectivo del multicitado artículo 123 del supremo ordenamiento legal.

El Derecho del Trabajo es el Estatuto de los hombres que como trabajadores entregan su energía física e intelectual a la economía.

Por tal motivo el Derecho laboral debe proteger el trabajo, considerándolo en si mismo, en su realidad objetiva,

como una fuerza que requiere el estatuto jurídico que asegure su salud y su vida y que a su vez le proporcione una existencia decorosa, por el sólo hecho de la prestación del trabajo.

Cualquier modificación que se introduzca en la forma de establecer las relaciones y condiciones de trabajo y modalidades de control de los procesos productivos dependerá en mucho de la participación y presencia que los trabajadores logren desarrollar con propuestas propias y alternativas, pues su concurrencia es determinante para la concreción del proyecto modernizador.

Ante la falta de perspectivas dentro del servicio doméstico, quizás estos mismos trabajadores busquen la manera de organizarse en agrupaciones o sindicatos en defensa de sus derechos más elementales. Esperemos que la mejor solución al problema surja en el menor tiempo posible.

CONCLUSIONES

1. Desde tiempos rémotos el hombre siempre se ha servido de sus semejantes para el desempeño de diversas actividades en ocasiones desagradables, utilizando no pocas veces el sometimiento. Las labores domésticas fueron realizadas básicamente por esclavos, aunque aquí la mujer desempeñó un papel de primerísima importancia y a la fecha dicha actividad la realiza en mayor proporción el sector femenino.
2. Las relaciones laborales de los trabajadores domésticos son eminentemente de naturaleza laboral y por tanto reguladas en nuestro país por el Derecho del Trabajo.
3. Al contemplar en un apartado especial a los trabajadores domésticos, el legislador incurrió en imprecisiones que limitaron las prerrogativas en favor de estos trabajadores.
4. La idea de la naturaleza especial de los trabajadores domésticos es con la finalidad de considerar a estos como aquellos a quienes la ley les otorga una categoría diferente. Aunque esta categoría especial no debe ser limitativa de derechos.
5. El trabajador doméstico fue mayormente protegido por la Ley Federal del Trabajo vigente, aunque realmente los derechos que consagra son insuficientes. El trabajador doméstico no debe ser regulado como trabajo especial sino que debe ser sujeto del régimen ordinario del artículo 123 Constitucional.
6. Es la Estabilidad en el Empleo una figura surgida como manifestación de los postulados sociales proclamados y plasmados en el texto del Artículo 123 de la Constitución Política de 1917.

7. La Estabilidad en el Empleo es un principio fundamental de las legislaciones laborales contemporáneas que responde a una exigencia de justicia.

8. Es importante la necesidad de reglamentar y dignificar la actividad de los trabajadores domésticos, pues no existe justificación en virtud de la cual se les excluya y limite en sus derechos.

9. Consideramos preponderante se lleve a cabo la modificación al Artículo 343 de la Ley Federal del Trabajo en relación a la Estabilidad en el Empleo de los trabajadores domésticos de la siguiente manera:

Artículo 343.- El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio previo aviso con tres días de anticipación, y en cualquier tiempo siempre y cuando exista causa justificada para ello correspondiendo a éste la carga de la prueba, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 48 y 50.

10. Los trabajadores domésticos deben gozar de la seguridad económica y social, que garantice su pleno desarrollo, pero básicamente se les debe otorgar una absoluta y plena Estabilidad en el Empleo.

11. La igualdad entre los seres humanos es una aspiración de toda sociedad moderna, el desarrollo en todos los ámbitos de un país, no puede ser sano ni debe justificarse si se finca en el sacrificio de algún sector de la Sociedad.

B I B L I O G R A F I A

1. ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, (et.al). El Derecho Latinoamericano del Trabajo, T.II, UNAM, México, 1974.
2. CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, T.I, Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968.
3. CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho Laboral en Iberoamérica, Trillas, México, 1984.
4. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 Preguntas más Usuales Sobre Temas Laborales. "Orientaciones Teórico-Prácticas", Trillas, México, 1989.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Coparmex, México, 1971.
6. DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1988.
7. DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Porrúa, México, 1985.
8. DAVALOS, José, El Derecho del Trabajo ante el Siglo XXI, UNAM, México, 1989.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T.I, Séptima Edición, Porrúa, México, 1989.
10. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T.II, Séptima Edición, Porrúa, México, 1987.
11. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta Edición, Porrúa, México, 1985.
12. DEVEALI, Mario, L, Lineamientos de Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Argentina, 1953.
13. DEVEALI, Mario, L, Tratado de Derecho del Trabajo, T.III, Segunda Edición, Sociedad Anónima, Argentina, 1972.
14. ESQUIVEL OBREGON, Toribio, Apuntes para la Historia del Derecho Mexicano, Porrúa, México, 1984.

15. FALCON O'NEILL, Lidia, Los Derechos Laborales de la Mujer, Montecorvo, España, 1965.
16. FROST, Elsa Cecilia, (et.al). El Trabajo y los Trabajadores en la Historia de México, COLMEX y University of Arizona, México, 1979.
17. GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Décima Tercera Edición, Porrúa, México, 1983.
18. KATZ R, Ernesto, La Estabilidad en el Empleo, Roque de Palma, Argentina, 1957.
19. MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, La Estabilidad en el Empleo, Trillas, México, 1987.
20. MOZART VICTOR, Russomano, La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, UNAM, México, 1981.
21. ROSTAGNOL, Susana, Los Trabajadores en el Servicio Doméstico, Montevideo, Uruguay, 1988.
22. SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, V.I, Porrúa, México, 1967.
23. TENA RAMIREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México 1808-1957, Porrúa, México, 1957.
24. TISSEMBAU, Mariano, R, LOPEZ LARRAVE, Mario y Otros, El Derecho Latinoamericano del Trabajo, T.I, UNAM, México, 1984.
25. TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Social Mexicano, Porrúa, México, 1979.
26. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Porrúa, México, 1975.

L E G I S L A C I O N

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Nonagésima Primera Edición, Porrúa, México, 1991.
2. Ley Federal del Trabajo, Comentada por Alberto Trueba Urbina, (et.al). Septuagésima Tercera Edición, México, 1994

OTRAS FUENTES

1. Diccionario Juridico Mexicano, T.III, Porrúa, México, 1985.
2. Enciclopedia Juridica OMEBA, T.IX, Bibliográfica, Argentina, 1969.
3. Enciclopedia Salvat de la Cultura, Bernal Ignacio, "Los Olmecas"., T.II, México, 1968.