

332
201

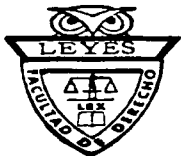


**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y LA SEGURIDAD SOCIAL

**TRABAJADORES DOMESTICOS Y
LA SEGURIDAD SOCIAL**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ALICIA HERNANDEZ QUIROGA



CIUDAD UNIVERSITARIA. MEXICO, D. F.

1997

**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 esta 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 LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO.
EN ESPECIAL A LA FACULTAD DE
DERECHO, POR ACOGERME EN SU SENO
Y BRINDARME LA OPORTUNIDAD DE
CONCLUIR MI PREPARACION PROFESIONAL.**

**A TODOS Y CADA UNO DE MIS
PROFESORES. QUIENES CON SUS
ENSEÑANZAS Y EJEMPLO.
HICIERON DE MI, UN SER HUMANO
UTIL A LA SOCIEDAD.
DE FORMA ESPECIAL AL LIC
JESUS GERVASIO NAVA - Q.E.P.D.**

**A MIS PADRES
LEOBARDO HERNANDEZ PALMA - Q.E.P.D.**

**A MI MADRE: CARMEN QUIROGA CORTEZ
POR EL AMOR QUE NOS HAS BRINDADO,
POR TUS ESFUERZOS EN HACER DE TODOS
Y CADA UNO DE TUS HIJOS, PERSONAS
HONESTAS.
POR TU INMENSO SACRIFICIO; QUE HA
RENDIDO FRUTOS.
CON TODO MI AMOR "GRACIAS".**

CON CARINO A TODOS Y
CADA UNO DE MIS HERMANOS
EN ESPECIAL Y CON TODA MI
GRATITUD A: ERIS, JUAN,
HECTOR, CONY & JUANIS

AL LICENCIADO JORGE
SOTELO MEDINA: A
QUIEN DEBO, NO SOLO
LOS CONOCIMIENTOS
QUE ME TRANSMITIO
COMO ALUMNA, SINO
LA INVALUABLE AYUDA
QUE ME APORTO AL
ACEPTAR ASESORARME
EN LA ELABORACION
DEL PRESENTE TEMA.

CON PROFUNDO Y ESPECIAL
AGRADECIMIENTO AL:

LIC. NORBERTO PONCE ARREDONDO.
LIC. ABELARDO PONCE TREVIÑO
C.P. ANTONIO RAMIREZ CRUZ.
SRA. ROSY TREJO SANCHEZ.
SRA. OLGA VIVANCO ARZOLA.

A LA MEMORIA DEL MAS HERMOSO
SUEÑO, QUE NO FUE POSIBLE REALIZAR,
PERO QUE ME IMPULSO A OPTAR POR EL
GRADO DE LICENCIADO EN DERECHO,
MISMO QUE DE HABER TENIDO, ME HABRIA
BRINDADO LA OPORTUNIDAD, DE HACER
REALIDAD TAN BELLA ILUSION.
AHI DONDE TU ESTES, P.N.E. 4.R.P.M.,
CONTIGO SE FUE LA PARTE MAS IMPORTANTE
DE MI VIDA.

COMO MUESTRA DE AMISTAD,
POR LAS EXPERIENCIAS COMPARTIDAS,
POR EL CARÑO QUE ME HAN BRINDADO
Y PORQUE HAN COMPARTIDO CONMIGO
TRIUNFOS Y FRACASOS; A MIS AMIGOS:

LIC. MA. DE LOS DOLORES OROZCO M.
LIC. MA. DEL CARMEN TAPIA HERNANDEZ
LIC. VICTOR M. ARELLANO MARTINEZ
LIC. LETICIA REDOLLAR GONZALEZ
LIC. GERARDO ROJAS CUENCA
LIC. RICARDO AVALOS FLORES
LIC. AURORA CHAVEZ PEREZ
LIC. ADRIANA RAMIREZ BRAVO
C.D. FRANCISCO J. PEREZ AVILA
SRA. LAURA ARACELI DELGADO S.
PFRA. MA. DE LOS ANGELES MINILA
SRITA. LIZBETH GUTIERREZ
SRITA. GUADALUPE ESPINDOLA G.
SRA. MA. DE LOS ANGELES DE LA
CRUZ BUENDIA,
SRITA. MARIBEL GOMEZ GALINDO

INDICE

CAPITULO PRIMERO ANTECEDENTES HISTORICOS

1.	ORIGEN DEL TRABAJO DOMÉSTICO. -----	1
1.1.	PERIODO PRECOLONIAL. -----	2
1.2.	PERIODO COLONIAL. -----	5
1.3.	EPOCA INDEPENDIENTE. -----	10
1.4.	LEYES ANTERIORES A 1917. -----	11
1.5.	REGLAMENTACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA LEY LABORAL. -----	14
1.6.	ORIGEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL -----	17
1.6.1.	LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ÉPOCA PREHIS- PÁNICA. -----	18
1.6.2.	LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA COLONIA. ---	20
1.6.3.	LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO. ---	22

CAPITULO SEGUNDO CONCEPTOS

2.1.	TRABAJADOR. -----	25
2.1.1.	TRABAJADOR DOMÉSTICO. -----	26
2.1.2.	PATRÓN. -----	32
2.2.	TRABAJOS ESPECIALES. -----	36
2.3.	JORNADA DE TRABAJO. -----	37

2.3.1.	AMBIENTE DE TRABAJO. _____	38
2.3.2.	SALARIO. _____	40
2.3.3.	SALARIO MÍNIMO. _____	41
2.3.4.	SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL. _____	42
2.3.5.	SALARIO BASE. _____	42
2.3.6.	SALARIO REMUNERADOR. _____	43
2.3.7.	SALARIO JUSTO. _____	43
2.4.	ESTABILIDAD. _____	44
2.4.1.	ESTABILIDAD ABSOLUTA. _____	45
2.4.2.	ESTABILIDAD RELATIVA. _____	45
2.4.3.	DESPIDO. _____	46
2.5.	SALUD. _____	47
2.5.1.	SEGURIDAD SOCIAL. _____	47
2.5.2.	SEGURO SOCIAL. _____	49
2.6.	RIESGO DE TRABAJO. _____	50
2.6.1.	ACCIDENTE DE TRABAJO. _____	50
2.6.1.	ENFERMEDAD DE TRABAJO. _____	51
2.7.	INCAPACIDAD TEMPORAL. _____	52
2.7.1.	INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL. _____	52
2.7.2.	INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL. _____	52

**CAPITULO TERCERO
MARCO JURIDICO**

3.1.	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. -----	54
3.2.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO. -----	62
3.3.	LEY DEL SEGURO SOCIAL -----	75
3.4.	REGLAMENTO QUE INCORPORA A LA SEGURIDAD SOCIAL A LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.-----	79
3.5.	NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL -----	86

**CAPITULO CUARTO
LA SEGURIDAD SOCIAL DEL
TRABAJADOR DOMESTICO**

4.1.	OBLIGATORIEDAD DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO. -----	92
4.2.	EXCLUSIÓN DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS AL RÉGIMEN OBLIGATORIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL -----	-96
4.3.	DE LA INCORPORACIÓN VOLUNTARIA. -----	-102
4.4.	INTEGRIDAD FÍSICA DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO -----	-105

**CAPITULO QUINTO
ELEMENTOS AUXILIARES DE LA
SEGURIDAD**

5.1.	EL SALARIO, SU IMPORTANCIA EN LA SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO. -----	117
5.2.	LA JORNADA DE TRABAJO SU INFLUENCIA EN LA SALUD DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO. -----	127

5.3.	DESCANSO SEMANAL. _____	131
5.4.	PERIODO VACACIONAL. _____	132
5.5.	ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA. _____	135
5.6.	PROPUESTAS VIABLES A JUICIO DEL TESISISTA, PARA MEJORAR EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS. -136	
	CONCLUSIONES. _____	143
	BIBLIOGRAFÍA. _____	146

INTRODUCCION

AL PARECER EL PRESENTE TEMA NO TIENE MUCHA IMPORTANCIA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A TAL GRADO QUE EL LEGISLADOR ÚNICAMENTE HA DEDICADO ALGUNOS ARTÍCULOS A LA FIGURA DEL TRABAJO DOMÉSTICO, CONSIGNÁNDOLO EN UN CAPITULO ESPECIAL, EN ATENCIÓN A LAS CARACTERÍSTICAS ESPECIFICAS QUE RIGEN ESTA RELACIÓN LABORAL.

CABE MENCIONAR, LO QUE ACERTADAMENTE SEÑALA EL DISTINGUIDO MAESTRO MARIO DE LA CUEVA, QUE LOS LEGISLADORES TIENEN A SU SERVICIO MÁS DE UN TRABAJADOR DOMÉSTICO, LO QUE LES IMPIDE CREAR NORMAS PROTECTORAS PARA ESTOS SUJETOS; RAZÓN POR LA CUAL PRETENDEMOS DAR UNA VISIÓN HISTÓRICA DE SUS ORÍGENES Y SU EVOLUCIÓN, HACIENDO UN BREVE ANÁLISIS DE LAS FIGURAS JURÍDICAS DEL PATRÓN Y DEL TRABAJADOR.

HABLAREMOS DE LOS ORÍGENES DE LA SEGURIDAD SOCIAL, SU IMPORTANCIA, TRASCENDENCIA Y COMO SE EXCLUYE A ESTOS TRABAJADORES DE SUS BENEFICIOS, SIN TOMAR EN CONSIDERACIÓN QUE TAMBIÉN ESTÁN EXPUESTOS A TODA CLASE DE ENFERMEDADES, RIESGOS DE TRABAJO, FALTA DE EMPLEO, CARENCIA DE INGRESOS EN LA VEJEZ Y OTRAS EVENTUALIDADES HA QUE ESTA EXPUESTO CUALQUIER SER HUMANO.

DEFINIREMOS ALGUNOS CONCEPTOS JURÍDICOS Y DOCTRINARIOS QUE SE MANEJAN CON INSISTENCIA EN EL DESARROLLO DEL PRESENTE TEMA.

ABORDAREMOS LA IMPORTANCIA TAN ESPECIAL QUE REVISTE SOBRE TODO PARA EL TRABAJADOR DOMÉSTICO, LA FALTA DE DEBIDA APLICACIÓN DE LAS NORMAS JURÍDICAS EXISTENTES QUE REGULAN ESTE TRABAJO, PUES SON ELLOS, QUIENES ASUMEN LA FALTA DE REGLAMENTACIÓN EN ESTA ACTIVIDAD, QUE LEJOS DE PROPORCIONARLE BENEFICIOS AL CONTEMPLARLOS DENTRO DEL RUBRO DE LOS TRABAJOS ESPECIALES, LES RESTA DERECHO QUE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA PROPIA CONSTITUCIÓN CONTEMPLAN A FAVOR DE CUALQUIER INDIVIDUO DE LA CLASE TRABAJADORA.

SEÑALAREMOS ENTRE OTRAS COSAS; LA URGENTE NECESIDAD DE ESTOS TRABAJADORES, A SER INCORPORADOS AL RÉGIMEN OBLIGATORIO DEL SEGURO SOCIAL, DADO QUE HASTA ESTE MOMENTO SE ENCUENTRAN EN TOTAL DESAMPARO EN LO QUE A SALUD SE REFIERE; PROTECCIÓN A LA QUE TIENEN DERECHO EN SU CARÁCTER DE TRABAJADORES, CONSIDERÁNDOLOS COMO SERES HUMANOS QUE PUEDEN VERSE AFECTADOS POR ENFERMEDADES, QUE NO OBSTANTE NO SEAN PROFESIONALES AFECTAN LA SALUD DE ESTOS TRABAJADORES, O BIEN RIESGOS DE TRABAJOS QUE LE IMPIDAN CONTINUAR PRESTANDO SUS SERVICIOS Y POR ENDE CARECER DE INGRESOS PARA SU MANUTENCIÓN.

ANALIZAREMOS EN FORMA OBJETIVA LA FALTA DE LUCRO EN LA PRESTACIÓN DE ESTE SERVICIO, QUE DESDE LUEGO NO ES IMPUTABLE A ESTOS TRABAJADORES, RAZÓN POR LA CUAL NO DEBEMOS ADMITIR COMO VÁLIDA ESTA EXCUSA

PARA EXCLUIRLOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL; PUES LA FALTA DE LUCRO NO LES RESTA LA CALIDAD DE TRABAJADORES.

DESCRIBIREMOS EN FORMA PORMENORIZADA LAS OBLIGACIONES ESPECIALES QUE LE IMPONE LA LEY A LOS SUJETOS QUE INTERVIENEN EN ESTA RELACIÓN LABORAL.

ESTUDIAREMOS LA REDACCIÓN DE LA ACTUAL LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DEL SEGURO SOCIAL, EN RELACIÓN A ESTE TRABAJO Y PROPONDREMOS CAMBIOS QUE HAGAN POSIBLE SU APLICACIÓN.

ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE PARA LA ELABORACIÓN DE ESTE TRABAJO, FUÉ NECESARIO ACUDIR A FUENTES DE CONSULTA PERSONALES, COMO PLÁTICAS CON TRABAJADORAS DOMÉSTICAS, QUIENES ANTE EL MIEDO DE PERDER SU EMPLEO SE NIEGAN A PROPORCIONAR DATOS O CONTESTAR CUESTIONARIOS FORMALES POR TEMOR A QUE SE ENTEREN SUS PATRONES; POR ESTA RAZÓN NO SE OBTUVO TODA LA INFORMACIÓN DESEADA, EN VIRTUD DE QUE SON POCAS LAS FUENTES DE INVESTIGACIÓN ACERCA DE ESTE TEMA. ATENDIENDO A QUE LA DOCTRINA SE HA OCUPADO MUY POCO AL RESPECTO.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS

1. ORIGEN DEL TRABAJO DOMESTICO.

El desempeño del trabajo por el hombre siempre ha existido, desde la más remota antigüedad, si bien es cierto las condiciones han ido variando con el transcurrir del tiempo; así tenemos que primero lo hacía como parte de una comunidad, que requería del trabajo de todos y cada uno de sus integrantes para su subsistencia, nos estamos refiriendo a los inicios de la humanidad.

Posteriormente, cuando aparece la propiedad privada y como consecuencia lógica, la división del trabajo, en la que la actividad física, se realiza por unos en favor de otros, en diversas ocasiones éste trabajo se impone como consecuencia de la esclavitud, siendo necesario el transcurrir de un largo período para que se llegue a hablar de un trabajo remunerado a favor de quien presta el servicio.

La repetición de esta relación jurídica entre el realizador del trabajo y el beneficiario del mis

mo. dio como resultado la inminente necesidad de regularlo en la Ley, lo que se hizo a través de las diversas legislaciones de cada época. Al respecto debemos recordar que el Derecho Romano establecía el contrato de Operis Operandum y que esta institución trascendió hasta las legislaciones más modernas.

No obstante que actualmente el trabajo doméstico se encuentra regulado por la ley de la materia. es evidente que no por ello, se ha suprimido en forma alguna la explotación a que son sometidos estos trabajadores; aún cuando, no es al grado en que lo fué en épocas pasadas, siendo estos trabajadores los que están más lejos de vivir dentro de los ideales de igualdad, libertad y dignidad del trabajo, que sirvieron como prototipo a nuestra ley de 1970.

Y no podremos hablar de que, esto, se ha cumplido. sino hasta el día en que el trabajo doméstico que practicamos se convierta en un trabajo idéntico a todos los demás, limitado a una jornada igual a la de los trabajadores de la industria y del comercio y con un salario remunerador y justo.

1.1. PERIODO PRECOLONIAL.

Las culturas antiguas que habitaron el territorio mexicano en muchos aspectos mostraban mayores avances, que los que vinieron a implantar los españoles.

Si bien es cierto que en algunas materias no mostraron interés alguno; por eso. no encontramos indicio alguno por regular en el contexto jurídico de aquel entonces. normas protectoras del trabajo en general.

y menos aún de las obligaciones que se derivaban por dichos servicios.

En otras disciplinas, en cambio existía un avance superior al de otras civilizaciones, por ejemplo en el derecho penal o en el derecho mercantil (actos de comercio), así pues algunos historiadores nos relatan que de ninguna manera nuestros antepasados practicaban en forma alguna la democracia pura, pero por otro lado la esclavitud tuvo características que lo diferenciaron de las sociedades esclavistas del viejo mundo.

La historia nos muestra que la división de clases en estas culturas, se daba tomando en cuenta principalmente los atributos intelectuales, físicos, morales, (sin dejar de lado, los designios de sus dioses; cuando consideraban que los mismos les enviaban señales para reconocer a un individuo elegido por éstos. claro está que sus deidades les conferían a éstos, los atributos de los cuales ya hicimos mención): también algunas veces se consideraba el origen del individuo, pero no como una característica determinante para la división de clases.

Es evidente que la división de clases se da en forma muy distinta, a la practicada en el viejo continente, donde hasta nuestros días tiene gran importancia el origen de nacimiento de la persona.

Es importante señalar que nuestros antepasados se agrupaban por tribus y a su vez cada tribu, realizaba su propia división de clases y en base a ésta, se les encomendaba la actividad a desempeñar: tomando en consideración a que casta pertenecían, para asignarle la realización de trabajo.

Las culturas florecientes de aquella época

ca, le daban una importancia desmesurada a la guerra. a la que consideraban un arte, por lo que es de suponerse que dentro de las clases más importantes encontremos la de los guerreros, hecho que esta fundamentalmente ligado a nuestro tema por lo siguiente:

De los relatos de diversos autores se desprende, que los principales pueblos entre ellos los Mexicanos o Aztecas, Los Mayas y algunas otras civilizaciones que se dedicaban de continuo a guerrear. consideraban que la máxima presea para la victoria de esas contiendas era el sometimiento de los vencidos; pero cabe aclarar que a los vencidos no se les hacía esclavos, sino más bien, debido a que existía un gran número de pueblos sometidos, les exigían a cambio tributos, de diversas especies, como una forma de pago por su libertad, en cambio, cuando como pena se infringía la esclavitud, ésta no se practicaba de igual forma que en Europa, pues aquí, el esclavo conservaba cierta garantía de vida, derechos cívicos y de propiedad; y su dueño no podía venderlo a su arbitrio y no operaba el principio europeo que el hijo de esclavo debía nacer esclavo.

El trato que se le daba difería según las circunstancias que lo habían llevado a la esclavitud. Algunos de éstos esclavos que demostraban alguna habilidad desusada, eran comprados a veces para el servicio doméstico.

Es muy importante destacar que aún cuando las labores consistieran en las de aseo. cuando éstas se prestaban en los templos dedicados al culto de sus dioses. el desempeño de esta labor no implicaba una humillación; por el contrario, para desempeñar las labores de aseo y asistencia en dichos templos. era necesario contar con características especiales, lo mismo que para ser sa

crificado como ofrenda a sus dioses, las labores domésticas en esos centros y el ser ofrecido como un tributo, era considerado un privilegio del que no todos podían gozar.

En general las encargadas de los quehaceres domésticos lo eran, como en la actualidad las mujeres, pero no todas, pues como ya sea hecho mención para la distribución del trabajo, se consideraba la casta a la que pertenecían; al respecto algunos historiadores señalan que la división de trabajo de las mujeres se daba de la siguiente forma: " Las mujeres las de la clase inferior llenan los quehaceres domésticos y las de las castas superiores hilan el algodón y tejen las telas." 1

Los indígenas de esa época veían a la mujer desde un rango inferior, no tenía voz ni voto, estaba relegada por completo, pues han sido tradicionalmente las mujeres las primeras en sobrar en el reparto de las funciones.

1.2. PERIODO COLONIAL

Remontándonos a la época colonial, podemos apreciar que el indígena mexicano fué objeto de explotación por parte de los conquistadores: quienes manifestaron desde su llegada una desmedida ambición, que se acre-

 (1) México A través de los Siglos. Tomo I. Editorial Cumbre. México 1984. P 110 y 111.

centó al percatarse de las grandes riquezas existentes en el nuevo continente, riquezas que propiciaron el trato deshumanizado que los indios tuvieron que tolerar.

Como consecuencia de la conquista de los españoles, se privo a los naturales de sus pertenencias, apropiándose los conquistadores de grandes propiedades que la corona española les concedía, aduciendo para ello que era en pago de la colonización que venían a realizar en favor de los Indios.

Lo cierto de todo, es que además de sus tierras y otras posesiones, a los indígenas se les privo inclusive hasta de sus costumbres, religión, e idioma, implantándoles la ideología y costumbres imperantes en aquella época en el continente europeo; no asombrándonos por lo tanto que dentro de las instituciones que se implantaron, estuviera presente la "Servidumbre".

Entendiendo por ésta, la costumbre que tenían en la vieja Europa de hacerse servir en los trabajos domésticos, así como en todo aquello que implicara un trabajo manual, por seres económicamente inferiores, pues no debemos ignorar que el trabajo manual fue desdeñado desde la legislación occidental, de la que finalmente tuvo influencia España.

La corona premiaba a los conquistadores, con el reparto de indios destinados a servir en sus trabajos agrícolas, empresas, construcciones de edificios y servicio doméstico, a través de las llamadas encomiendas, distribución que se hacía, según la aportación de cada participante en la empresa conquistadora y a cambio de evangelizarlos, pues no debemos olvidar que la doctrina católica jugo un papel muy importante dentro de la conquista y fue motivo de grandes abusos cometidos en su nom

bre.

Con la llegada de misioneros a la Nueva España, se trato de disminuir la desproporcionada explotación a que estaban sometidos los indigenas, se intento terminar con los malos tratos a que eran sometidos y se abogo para que se redujeran las jornadas de trabajo; se les otorgara el pago de un salario justo, les proporcionaran un día de descanso y otros beneficios que los reyes de España, deseaban les fueran concedidos.

La situación que imperaba dio origen a las llamadas Leyes de Indias que junto con las encomiendas y las ordenanzas vinieron a reglamentar el trabajo en la Nueva España.

En cuanto al trabajo doméstico, en las Leyes de Indias y habiéndose reconocido lo perjudicial que les resultaba a los indios el repartimiento de que eran objeto para los servicios personales y estando conscientes del maltrato que estos recibían y que habían disimulado y ocultado algunos ministros, que no tomaban en cuenta cédulas, cartas y provisiones dadas por los reyes que contemplaban todo lo conveniente a su buen trato y conservación de la salud; esta actitud motivo la prohibición de los servicios personales, que como acertadamente manifestaban " los consumen y acaban particularmente por la ausencia de sus casas."

Atendiendo a las nuevas circunstancias los reyes ordenaron que los indios se llevarán o salieran a las plazas y lugares públicos acostumbrados para conseguir trabajo. Donde con más comodidad suya, pudieran ir sin humillaciones ni molestias, con el único objetivo de obligarlos a trabajar, permitiendo que lo hicieran a fa

vor de ministros, prelados, religiosos u hospitales que los " concertan y cojan allí por días o por semana y ellos vayan con quien quisieran y por el tiempo que les parezca, sin que nadie los pueda llevar o detener en contra de su voluntad y que sean pagados en mano propia como ellos quieren y mejor les estuviere." 2

Es importante resaltar que consideraban como una obligación religiosa el evitar que los Indios se dedicaran a la vagancia, aduciendo que la ociosidad es la madre de todos los vicios y por tanto los aleja de Dios.

Sobre el servicio de las indias casadas y solteras en casas de españoles disponían que ninguna india casada podía prestar el servicio en casa de español, si su marido no sirviere en la misma casa.

En relación con las solteras exigían que teniendo padre o madre no prestaran el servicio sin la autorización paterna y por más de un año.

A este respecto podemos comentar que esta practica subsistió por mucho tiempo. tan es así que en diversas ocasiones los padres de las trabajadoras domésticas eran los encargados de negociar las condiciones para la prestación del servicio llegando incluso a cobrar por la labor que ésta realizaba y no nos referimos precisamente a la época colonial sino a la época actual donde todavía es frecuente suceda así.

 (2) Recopilación de Leyes de los Reinos de las Indias. Tomo II. Cuarta Impresión. Consejo de la Hispandad. Madrid MDCCLXXXI. P 384.

El siguiente punto llama poderosamente nuestra atención por la amplia visión que conlleva, pues establece que " si la india sirviere en alguna casa y sin fenecer el tiempo concertado se casará con indio de otra familia cumpla donde estaba y allí vaya a doreir su marido y si después de acabado quisieran ambos continuar a servir voluntariamente en la misma casa pueden hacerlo sin que intervenga violencia." 3

Asimismo se establece la prohibición de prestar o alquilar a los indios a otras personas por el tiempo a que estaban obligados a servir.

En resumen las Leyes de Indias suprimían la repartición de indios, para el servicio doméstico que también fue conocido como (Naboría) y ordenaban en las encomiendas fueran privados de ellos y se pusieran en la Corona Real los indios que tenían encomendados virreyes, gobernadores, tenientes, prelados, hospitales y casas de religión que se hubieran excedido en el trabajo o los maltratarán.

En forma general se empieza a contemplar la obligación de trabajar como un principio social.

Aún cuando las leyes de Indias contenían principios muy avanzados para su época, estas disposiciones jamás fueron cumplidas, porque pese a los buenos deseos, de la reina Isabel la Católica, influyó en gran medida para que no se llevarán acabo sus ordenes, la distancia de los nuevos reinos y la frecuente contradicción de

(3) *Idea.*

las informaciones llegadas tanto de uno como del otro con tinente, que impidieron que los monarcas españoles se cercioraran de su efectivo cumplimiento.

1.3. EPOCA INDEPENDIENTE

Se tiene conocimiento que las primeras ordenanzas promulgadas en la metrópoli en favor de los nativos de la Nueva España, fueron las leyes de Burgos que contenían prestaciones tales como dos periodos de trabajo al año con duración de cinco meses y entre ambos 40 días de licencia al indio, para que durante este tiempo pudiera cuidar sus propios bienes; se establecía que la alimentación fuera proporcional al trabajo realizado, evitando los trabajos pesados a los niños y mujeres embarazadas.

Sin embargo estas ordenanzas llegaron tarde. Con el levantamiento de Hidalgo el 16 de Septiembre de 1810, se pretendía poner fin a los abusos cometidos en contra de las clases oprimidas, teniendo como finalidad " abolir la esclavitud " objetivo que fue alcanzado, después de una cruenta lucha del pueblo mexicano quien vio coronados sus esfuerzos con los logros alcanzados al final del movimiento: no obstante para el tema que nos ocupa no se dieron leyes trascendentales, que regularan el servicio doméstico.

Si bien es cierto los logros alcanzados repercutieron en su beneficio, si tomamos en cuenta que se empiezan a definir las bases para moderar la opulencia de unos y la indigencia de otros, se pugna por mejorar el jornal del obrero y se empieza a promover el combate a la

ignorancia de las clases oprimidas a la que también pertenece el trabajador doméstico.

1.4. LEYES DE LOS ESTADOS ANTERIORES A 1917

Existen muestras legislativas que ponen de manifiesto que en los estados, se esforzaron arduamente para lograr normas de trabajo; que limitaran los abusos a que estaban sometidos la mayoría de los trabajadores, la razón de ello puede ser sin duda que los grandes movimientos revolucionarios se gestaron en el interior de la república, donde evidentemente el trabajador ya no toleraba la explotación a la que estaba sometido, encabezando así una lucha por conquistar los beneficios a que tenían derecho. Dando como resultado las diversas leyes de las que tenemos conocimiento y que vienen a constituir el antecedente de nuestra actual ley federal del trabajo.

En razón de ello y no sin dejar de reconocer su importancia en el campo laboral, de todo los logros jurídicos que se han obtenido en diversas materias y respecto a un sinnúmero de trabajadores: únicamente abordaremos aquellas que en forma expresa han contemplado el trabajo doméstico.

La primera legislación que regula las relaciones laborales de estos trabajadores es el Código Civil de 1884, por lo que la figura del trabajo doméstico se consideraba de naturaleza civil, razón por la cual por mucho tiempo se equiparó al contrato de arrendamiento, donde el hombre arrendaba su fuerza de trabajo y el obje

to del contrato era la prestación del mismo, así pues este servicio se regía por las siguientes normas civiles:

" Artículo 2434.- Se llama servicio doméstico el que se presta temporalmente a cualquier individuo por otro que vive con él, mediante cierta retribución."

" Artículo 2436.- El contrato sobre servicio doméstico se regulará a voluntad de las partes, salvo las siguientes disposiciones."

" Artículo 2439.- A falta de convenio expreso sobre la retribución o salario, se observará la costumbre del lugar."

" Artículo 2440.- Si el convenio no se ha celebrado para cierto y determinado servicio, estará obligado el sirviente a todo aquello que sea compatible con su salud, estado, fuerzas aptitud y condición."

" Artículo 2441.- El sirviente que hubiere sido contratado sin tiempo fijo, podrá despedirse o ser despedido a voluntad suya o del que recibe el servicio."

" Artículo 2445.- El sirviente contratado por cierto tiempo, no puede dejar el servicio sin justa causa antes de que termine el tiempo convenido." 4

Algunas de estas disposiciones, nos muestran en todo su negror la doctrina deshumanizada que apreciaba al hombre como artículo de comercio, obligando al trabajador doméstico a realizar toda clase de trabajos, efectivamente eran sometidos a toda clase de actividades aún cuando no fuera compatible a sus fuerzas o aptitudes.

Fue una expresión de la concepción individualista del derecho civil y del principio de la autonomía de la voluntad; donde se permitía al amo pagar lo que él mismo decidiera, pues nunca ha existido una costumbre equitativa para el pago del salario que se aproxime aunque sea de lejos al salario justo, por otra parte se daba la más completa negación del principio a la estabilidad:

Y es evidente que la reglamentación que hacia el Código Civil, respecto del trabajo doméstico en nada beneficiaba a estos trabajadores.

Quienes aun hoy en día se ven obligados a desempeñar una gran variedad de actividades que van, desde la preparación y servicio de la comida, el lavado y planchado de la ropa, el aseo general del hogar, el cuidado de áreas verdes, el aseo de las aceras, el lavado de automóviles, la atención de menores, el cuidado y aseo de animales, las compras relativas a los enseres y comestibles del hogar, el pago de algunos servicios, entre otras actividades.

Labores estas, que si tomamos en cuenta el tiempo y esfuerzo físico que requiere su desempeño, acordaremos es insensato se exigía su desempeño a dos o tres personas como ocurre en muchos hogares donde sirven los domésticos.

En 1906 Ricardo Flores Magón en su calidad de presidente del partido liberal, publicó un documento denominado Manifiesto, que sin duda alguna fué el documento más importante en aquella época en beneficio del derecho del trabajo; en el que se perfilan algunos principios e instituciones de derechos sociales. Y es quien se preocupó por abogar por este tipo de trabajadores, proponiendo al respecto que se reglamentara el servicio doméstico

El partido liberal reafirmo la necesidad de engendrar las bases generales para una legislación humana del trabajo, entre otros principios pugnaba por: "... una jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación de los salarios mínimos, reglamentación del trabajo a destajo, pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fabricas y talleres ; habitaciones higiénicas para los trabajadores." 5

1.5. REGLAMENTACION DEL TRABAJO DOMESTICO EN LA LEY LABORAL

La legislación laboral del estado de

(5) Ibidem. P. 42 y 43.

Veracruz de 14 de enero de 1918 fue la primera legislación de la materia, que incluye dentro del ámbito laboral a los trabajadores domésticos, siendo la primera en concederles la calidad de trabajadores que hasta entonces se les había negado.

Reglamentación que se da en los siguientes términos:

Capítulo Quinto

" Artículo 66.- Son objeto de las disposiciones de este capítulo:

- I . - El doméstico particular o privado; y
- II. - El doméstico público.
- . . . "

" Artículo 69.- El doméstico que presta sus servicios en fábricas, talleres o establecimientos industriales y en haciendas, ranchos o colonias agrícolas, se considerará como doméstico privado para todos los efectos de esta ley. . ." 6

Por su parte la ley federal del trabajo de 1933, que adicionó el artículo 427 lejos de beneficiar

 (6) Ley Federal del Trabajo del Estado Libre y Soberano de Veracruz. Llave 1918. Oficina Tipográfica del Gobierno del Estado de Orizaba 1918. P 68.

a los trabajadores domésticos los perjudico al adicionar un concepto carente de todo sentido, al establecer que salvo el caso de los domésticos de establecimientos comerciales, no se aplicarán a los domésticos las disposiciones relativas al salario mínimo, lo que nos permite ver que los autores de dicha adición tuvieron a su servicio más de un trabajador doméstico, a los que pagaban más con limosna que con salarios.

Por otra parte en el Distrito Federal el 27 de abril fecha en la que se festeja el día del trabajador doméstico, en el año de 1948, se fundo la Asociación Nacional de Trabajadores Domésticos A.C.

Organismo fundado por la profesora Esperanza Fernández de Lara. Quien perseguía una loable tarea al proporcionar ayuda en la colocación de estas trabajadoras, quienes como acertadamente lo señalaba, la fundadora de esa asociación, eran y siguen siendo mujeres traídas del campo, que vienen escapando de la miseria e ignorancia y atraídas por el brillo de la capital.

Enfrentando a su llegada el más total de los desamparos al encontrarse solitarias y desempleadas en un lugar desconocido para ellas, buscando en el trabajo doméstico el refugio a sus necesidades. Razón por la cual en sus orígenes la asociación contó inclusive con un albergue para brindarles la protección que necesitaban.

Estas carencias, motivaron el nacimiento de dicha asociación y la escasa reglamentación del trabajo doméstico permite que siga funcionando hasta ahora, en la calle de Tabasco número 233, Col Roma. Teniendo como objetivo primordial fungir como intermediaria en la colocación de estas trabajadoras, tratando de evitar los abusos que se cometen en su perjuicio, exigiendo desde el mo

mento de la firma del contrato prestaciones favorables a sus asociadas, quienes ingresan de manera voluntaria y aportan una cuota mínima para el sostenimiento de la asociación, quien además les brinda asesoría jurídica, clases de alfabetización, repostería, costura, asistencia médica que se proporciona en forma restringida por los escasos recursos económicos con los que cuentan; actualmente se esfuerza por ampliar su campo de acción, al pretender que un mayor número de estos trabajadores cuenten con su asistencia.

Finalmente la ley federal del trabajo que nos rige dentro de la exposición de motivos ratifica el principio de igualdad para todos los trabajadores a los que se extiende la declaración de derechos sociales. Sin embargo esta igualdad de que se habla en el caso de los domésticos no se cumple.

1.6. ORIGEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

El origen más remoto de lo que ahora conocemos como seguridad social lo encontramos en los albores del Imperio Romano: en los denominados Collegia Tenuiorum, posteriormente en las asociaciones que mediante el pago que realizaban sus socios de una cuota o prima mensual, para el caso de muerte le abonaban a sus familiares una cantidad para gastos de sepelio.

En la Edad Media con el surgimiento de los gremios se establece principalmente el seguro de enterramiento que cubría todos los gastos relativos a dicho suceso y para los casos de enfermedad; se crearon otros auxilios.

Posteriormente surgieron las gildas, las cholas o asociaciones mutuas que se encargaban de proporcionar a sus agremiados protección a través de asistencia, en caso de enfermedad, muerte, orfandad, viudez o total desamparo.

En Alemania con Bismarck, se inicia el régimen de los seguros sociales. Aunado al fortalecimiento del movimiento obrero y las intensas luchas de clase que se dieron a mediados del siglo pasado, tendientes a combatir la explotación de los trabajadores propiciando los primeros intentos de Seguridad Social entre la clase trabajadora.

1.6.1 LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA EPOCA PREHISPANICA.

En México en la época prehispánica encontramos un indicio de la seguridad social entre nuestros antepasados. La presencia de estos antecedentes le imprimen a nuestro sistema de seguridad social un sello particular que la hace distinguir y ser tomada como modelo universal.

Efectivamente en el periodo precolonial y sin que esto constituya un modelo acabado de seguridad social, existía una política de protección que se caracterizo por su preocupación y el interés por crear instituciones que aunque en forma incipientes estaban encaminadas a proteger a las clases desvalidas, como lo podemos apreciar a continuación:

" Moctezuma consideró como un deber del

estado, mirar por los ancianos e impedidos y construyó en Culhuacan un hospital y hospicio ordenando que se les atendiera como a gente estimada y digna de todo servicio

Asimismo mandó recoger a todos aquellos enfermos incapaces de servir al estado, para que fueran atendidos por separado." 7

Lo que viene a constituir un antecedente remoto de la seguridad social de los trabajadores al servicio del estado.

Cabe destacar que las medidas adoptadas por Moctezuma no sólo abarcaron a un grupo selecto: tal vez lo más importante es que adoptó medidas para proteger al pueblo en los momentos de carestía y escasez de alimentos, mandando que los almacenes del estado, también llamados Petrecalli o Petracalco, donde se depositaban los productos de la recaudación fiscal, no sólo sirvieran para satisfacer las necesidades de los gobernantes y funcionarios, sino para beneficio de toda la población cuando se suscitaran dichos acontecimientos.

De igual forma nuestros antepasados practicaron otros principios que forman parte de la seguridad social. Tal es el caso de la acción masiva en favor del calpulli o la incipiente solidaridad surgida por la afinidad en el quehacer de los pilis y mecehuales.

(7) TRUEBA, Urbina. Alberto. La Nueva Legislación de Seguridad Social en México. 1a Edición. Edit. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1977. P 216.

En la época precolombina, el Calpulli es el tipo de organización a través de la cual se otorga cierta seguridad a los miembros que la integran. De este se desprenden elementos que le son propios a la actual seguridad social.

Así la experiencia y la realidad autóctona de nuestro pueblo, fueron tomadas como ejemplo, por los españoles que vieron un modelo en las cajas de comunidades indígenas, las cuales se formaban con fondos de ahorro común destinado a los servicios municipales y religiosos de la comunidad, a la enseñanza, a la atención médica gratuita y al fomento agrícola por medio de concesión de créditos.

Como ya lo habíamos señalado la historia nos demuestra que en muchos campos, nuestros antepasados mostraron un avance superior al que pretendían implantar los españoles, como se confirma de lo antes mencionado, ya que como podemos observar la seguridad social que ellos practicaban esta más cerca de lo que realmente significa y comprende dicho concepto y desde luego abarca a toda la población pues es evidente que todos estamos expuestos a sufrir acontecimientos que pongan en peligro nuestra integridad física y moral.

1.6.2 LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA COLONIA.

En este punto trataremos de abordar básicamente aquello que tiene estrecha relación con la seguridad social de los trabajadores domésticos.

Una vez más la reglamentación que sobre

sale en la época de la colonia, son las Leyes de Indias que constituyen el legado más importante de su tiempo, pues en ella se reflejan los problemas de la época y la forma en que los reyes de España pretendían resolverlos, para evitar el mal trato a que eran sometidos los indígenas; por lo que a través de ellas mandaban a sus gobernantes mostraran un trato más humano y acorde a la religión que practicaban y que desde luego tiene estrecha relación con algunos aspectos de la seguridad social, como lo deja entrever la siguiente ordenanza que los monarcas enviaban a sus autoridades:

" Encargamos a todas nuestras justicias la buena y cuidadosa cura de los enfermos que adolecieren en ocupación de las labores y trabajo ora sean de mita o repartimiento o voluntarios, de forma que tengan el socorro inmediato de medicinas y regalo necesario sobre que atenderán con mucha vigilancia, que los jornaleros oigan misa y no trabajen los días de fiesta en beneficio de los españoles, aunque tengan bulas apostólicas y privilegios de su santidad." 8

Es asombroso ver que las obligaciones que nuestra actual ley federal del trabajo les impone a los patrones de los domésticos existían desde la época colonial, donde se establecía que " a los indios que trabajaran en casa donde estuviere permitido por mita o concierto de meses o año, además de los jornales y pagos se les de doctrina, comer y cenar y los que de ellos se sirvieran los curen en sus enfermedades y entierren si muere

- - - - -

(8) Recopilación de Leyes de los Reinos de las Indias. Ob Cit. P 387.

ren.

Y declaramos que en cuanto a curar a los Indios que enfermaen y enterrar a los difuntos, se cumpla y executen donde no hubiere hospital, en que sean curados como convenga." ?

Asimismo se establecía que cuando el indio encomendado por tiempo determinado sufriera alguna enfermedad y quisiera curarse fuera de la casa de su amo, este tenía la obligación de dejarlo ir y pagarle lo que le debiera, no siendo licito que se le obligara a regresar una vez curado.

Por otra parte en 1524 se fundó el primer hospital de asistencia pública denominado la Purísima Concepción y Jesús Nazareno, las Instituciones de salud proliferaron encaminados a diferentes objetivos de atención, funcionando como escuelas para huérfanos, asilos y centros de caridad, que no obstante su inmenso deseo de brindar ayuda en forma gratuita, la misma se brindaba hasta donde sus escasos recursos se los permitían.

1.6.3 LA SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO.

Con los antecedentes que conocemos de la forma en que se practico la seguridad social, antes de la llegada de los españoles, no es difícil imaginar por que

(9) Idea.

México, tuvo el honor de ser uno de los primeros países que dieran naturaleza constitucional a la seguridad social.

Es la Constitución de 1917, la primera en consignar derechos sociales en su artículo 123 fracción XXIX que originalmente establecía: "Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal, como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular." 10

Estas ideas acerca de la seguridad social tenían como fundamento lo vivido hasta entonces por los constituyentes, que no debemos olvidar eran de extracción obrera y campesina, razón por la cual estaban conscientes de la necesidad de contar con protección en caso de accidentes de trabajo, enfermedades y todo aquello que se relacionara con la subsistencia económica de la familia, pretendiendo proteger no solo la vida de los trabajadores sino asegurar su subsistencia y la de su familia.

En 1929 se reforma la fracción XXIX del artículo 123 a través de decreto emitido en el diario oficial de 6 de septiembre de ese año, para quedar en los siguientes términos.

" Fracción XXIX. Es de utilidad pública

 (10) TRUEBA, Urbina. Alberto. Ob Cit. P II.

la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y seguridad de los trabajadores, campesinos, y no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. 11"

La reforma sufrida por la fracción XXIX, hace que se robustezca y amplie la seguridad social a otros sectores de la población económicamente débiles. Sin embargo no ha alcanzado a todos los sectores desprotegidos prueba de ello son los trabajadores domésticos que no gozan de su protección, aún cuando por su calidad de trabajadores que la ley les confiere y por la escasa protección con que cuenta deberían incluirse en el régimen obligatorio del seguro social.

(11) Ibidem. P XI.

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTOS

Es imprescindible definir y tratar de comprender el significado de algunos conceptos que se encuentran íntimamente ligados al desarrollo del presente tema, por lo que en este capítulo nos abocaremos a ello, a fin de tener una visión más amplia acerca del tema que nos ocupa.

Para referirnos a una relación laboral es necesario hacer un análisis de los sujetos que intervienen en ella, esto nos induce a examinar el concepto existente de los sujetos que forma parte de esta relación de trabajo:

2.1. TRABAJADOR

Nuestra ley laboral da una definición muy concreta en su artículo 8º, respecto del Concepto Jurídico de trabajador y nos dice que:

" Trabajador, es la persona física, que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subor

dinado.

. . . " 12

Este concepto dado por la ley vigente es más preciso que el concepto que daba la ley de 1931, que en su artículo 3° definía al trabajador de la siguiente manera:

" Trabajador es toda persona física que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo. " 13

Es evidente que la actual ley, es más precisa, porque define claramente que trabajador solamente lo puede ser la persona física. Y nunca una persona moral lo que si es posible para la figura del patrón.

Igualmente es importante, la supresión que maneja la ley actual en el sentido de que, para la comprobación de una relación laboral, se exigiera la existencia de un contrato de trabajo, ya que éste obedecía, básicamente al contractualismo imperante en aquella época; siendo acertado que actualmente resulte suficiente el hecho en sí, de la prestación de un trabajo personal subordinado, evitándole con ello al trabajador, el tener que demostrar la existencia de un contrato y previniendo que los patronos se sustraigan a la Ley, aduciendo la fal-

 (12) Ley Federal del Trabajo. Comentada por CLIMENT, Beltran. Juan. B. Sexta Edición. Editorial Esfinge. México 1992. P 46.

(13) *Idea*

ta de éste.

Consideramos conveniente señalar algunos conceptos doctrinarios del término trabajador a efecto de formarnos una idea más precisa.

Para el autor Ramón Muñoz el concepto del término trabajador es el siguiente:

" Trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado." 14

La anterior definición la da en apego a la enunciada por nuestra legislación vigente, destacando que no nos referimos al concepto genérico de trabajador, pues de ser así, " trabajador es toda persona que desarrolla un trabajo " 15

Estamos de acuerdo con él, que debe tratarse de un trabajo personal subordinado, lo que implica, que al ser personal, sólo puede realizarlo una persona física, refiriéndose a ésta como el varón o la mujer en razón de lo establecido por nuestra carta magna, que señala que el varón y la mujer son iguales ante la ley y que les es permitido, desempeñar cualquier actividad, siempre que no dañen la moral de la familia y en subordinación hacia quien recibe el beneficio del mismo, generando ésto que

 (14) MUÑOZ, Ramón. Derecho del trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México 1983. P 18.

(15) *Ibidem*. P 19.

el trabajo a desempeñar sea una actividad lícita.

Subordinación, que en cualquier trabajo esta presente, pero que debe ser analizada de forma especial en el trabajo doméstico, ya que además de ser básicamente una de las obligaciones que expresamente señala la ley a estos trabajadores, es una cuestión que no esta plenamente delimitada, por cuanto al sujeto al que esta subordinado el trabajador doméstico.

En cuanto, al término trabajo intelectual o material, que la ley de 1931 contemplaba, actualmente carece de importancia jurídica, primeramente porque no puede desempeñarse el uno sin el otro; en segundo lugar, porque ambas actividades se encuentran tuteladas por la legislación laboral vigente; gracias a que el derecho laboral a extendido su órbita, hasta comprender al trabajador intelectual, llámese a quien, lo desempeñe de la manera que sea y para diferenciar el uno del otro; debe entenderse al primero como aquel en el que predomina el gasto de energía psíquica y al segundo en el que predomina el esfuerzo manual físico-material.

2.1.1 TRABAJADOR DOMESTICO

Toda vez que ya tenemos una visión general del termino trabajador abordaremos el concepto preciso de trabajador domestico, que es el sujeto central del tema que nos ocupa, razón por la que abordaremos dicho concepto desde diversos puntos de vista:

Concepto etimológico: " Doméstico, proviene del latín domesticus, de domus, casa, para signifi

car todo lo relativo o perteneciente a la casa u hogar."

16

La amplitud etimológica del término ha permitido que en el lenguaje castellano se le den diversos usos, aplicados al mismo concepto, dentro de los más usuales encontramos los siguientes:

Aquello que forma parte de la casa o es relativo a ésta; bien puede referirse a un animal criado en compañía del hombre; o de aquel que ha sido domesticado.

Por otra parte encontramos un significado, que tiene estrecha relación con nuestro tema y que es aquel que se utiliza para referirse al "criado", (como despectivamente se les denomina a los trabajadores domésticos y al respecto nos dice que es aquel, que sirve en una casa y desempeña las labores relativas al hogar donde presta sus servicios, labores que comprenden desde la preparación de comidas, hasta la limpieza y asistencia del hogar.

Concepto Jurídico. La ley federal del trabajo vigente da la siguiente definición:

" Artículo 331.- Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás

(16) Instituto de Estudios Políticos, Diccionario de Ciencias Sociales. Tomo I. Editorial Salustiano del Campo. Madrid 1975. P 740.

propios o inherentes al hogar de una persona o familia." 17

La actual ley aporta como nuevo elemento la calidad de trabajador que le corresponde y la antepone a la denominación de doméstico, creemos que esto lo hizo el legislador, con el afán de introducirlos en la legislación laboral, pues como ya lo mencionábamos por mucho tiempo se pensó que esta relación debería regirse por las disposiciones del Código Civil.

Conceptos Doctrinarios:

" Trabajador Doméstico: Toda persona que presta servicios de aseo, atención, limpieza, asistencia, ayuda y demás propios e inherentes al hogar sin tomar en cuenta el número de personas que viven en el mismo, así como los jardineros y choferes, siempre que presten sus servicios en un hogar." 18

Es importante destacar, que como acertadamente lo señala esta definición, no se toma en cuenta el número de miembros que formen parte de la familia para la que sirve el doméstico, es decir no considera notable el hecho, de que la familia para la cual preste sus servi

(17) CLIMENT, Beltran. Juan. B. Ob Cit. P 243.

(18) BORRELL, Navarro. Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo Mexicano. Tercera Edición. Editorial Sista. México 1992. P 353.

cios sea numerosa, lo que obviamente representa mayor carga de trabajo para el doméstico.

Para la Organización Internacional del Trabajo " Trabajador Doméstico: Son aquellos trabajadores contratados por las familias de la Ciudad para realizar faenas domésticas; sus vínculos laborales, personales o familiares. Dependen de la familia que les da trabajo, tanto para su subsistencia inmediata como en lo que se refiere a la permanencia en su empleo." 19

Esta definición nos permite analizar un punto importante que conlleva esta actividad y que es la migración de estos trabajadores a la ciudad; pues en su mayoría los trabajadores domésticos, llegan a la capital traídos de zonas rurales, donde carecen de oportunidades de trabajo, teniendo como rasgos distintivos su baja o nula escolaridad, juventud y escasos ingresos económicos y en la mayoría de los casos el grueso de estos trabajadores está integrado por mujeres.

Lo referido tiene como consecuencia lógica una ruptura familiar y de costumbres, pues es necesario para sobrevivir en el medio urbano, que hagan a un lado sus costumbres, adquiriendo a su vez las de la familia con la que " conviven."

Una vez conceptualizado ampliamente el término trabajador doméstico, pasaremos al estudio del

otro sujeto que interviene para darle vida a esta relación laboral.

2.1.2 PATRON

Concepto Etimológico: Del Latín " Patronus "; que significa o se utiliza para designar al titular de un derecho de patronato.

Patrón: Dueño de una casa de huéspedes. Santo titular de una iglesia, protector escogido por un pueblo o cofradía.

Jefe de un barco mercante o de pesca...

" 20

" Patrón: Dueño de la casa o jefe de un barco, cuyo femenino es patrona." 21

Lo único que se desprende de estas definiciones, es que hace referencia a un individuo que es dueño de un derecho o bien un objeto; y que al igual que el trabajador bien puede tratarse de un hombre o mujer, atendiendo al principio de igualdad que consagra la Constitución.

 (20) Diccionario Básico de la Lengua Española, Por GARCIA Pelayo. Ramón. Editorial Larousse. Madrid 1984. P 421.

(21) Diccionario Enciclopédico Lexicollabor, Volumen 4. Editorial Labor. Barcelona 1977. P 1287.

El concepto jurídico que la legislación laboral nos da se contiene en el artículo 10 y define al patrón en los siguientes términos:

Artículo 10.- " Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. . . " 23

Se desprende de dicha definición, que patrón es aquel, que se beneficie del servicio, prestado por el trabajador, sin que exista diferencia alguna si es uno o varios trabajadores, si se trata de una persona física o moral quien lo recibe, lo que implica que aún cuando la contratación se hubiera realizado mediante intermediarios, esto es representantes del patrón, como ocurre en muchos casos donde la contratación se realiza a través de los gerentes, administradores, jefes de personal, etc; no es obstáculo para que el patrón del trabajador lo sea el que resulte beneficiado con el desempeño de su trabajo.

Resulta conveniente dar algunas otras definiciones de éste término, para apreciar lo que la doctrina entiende por patrón, al respecto el maestro Manuel Alonso García define al Patrón de la siguiente manera:

" Patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos

en la mencionada prestación." 23

Para este autor lo mismo que para la ley, puede ser patrón una persona física o moral lo que no es posible en la relación de trabajo que pretendemos estudiar, por las características especiales, que le atribuye la ley a éste trabajo; el patrón del doméstico no lo puede ser nunca una persona moral.

Como recordaremos, la propia ley, establece que para ser considerado trabajador doméstico el servicio debe prestarse única y exclusivamente en favor de una persona física o familia; lo que excluye a la persona moral para ser patrón de un doméstico.

Inclusive omite a las casas de huéspedes y fondas no obstante no estén constituidas propiamente como una persona moral en términos de la ley.

Exclusión que básicamente se debe a que la ley señala que no se debe obtener lucro en esta prestación de servicios y generalmente la persona moral, (empresa) como unidad económica, dentro de sus fines contempla el lucro.

Para el autor Néstor de Buen, el patrón es:

" Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio

mediante retribución." 24

Este autor señala que a la actual definición que contempla la ley, se le pueden formular varias observaciones; entre ellas el hecho de que omite señalar el elemento subordinación, observación con la que estamos de acuerdo, ya que a nuestro juicio es trascendente la subordinación del trabajador, sobre todo en la relación laboral que pretendemos estudiar; por las razones que más adelante señalaremos.

Asimismo, hace la correcta observación que el susodicho artículo omite mencionar la obligación que tiene el patrón de pagar el salario. Por lo que a juicio de este autor y de nosotros es incompleto el concepto de patrón, que contempla la legislación laboral.

Por su parte el autor Roberto Muñoz define al patrón de la siguiente forma:

" Patrón la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador." 25

Como podemos apreciar este autor ha rea

(24) DE BUEN, Lozano. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México 1981. P 451.

(25) MUÑOZ, Ramón. Roberto. Ob Cit. P 25.

lizado con anterioridad, un análisis de cada uno de los elementos que la integran, por lo que la misma, a nuestro juicio es una definición más completa.

Necesariamente ya nos habremos percatado, que no existe ni jurídica; ni doctrinariamente un concepto especial que haga referencia al patrón doméstico, como sí ocurre con el término trabajador doméstico; por lo que nosotros consideramos sería adecuado dar una definición en relación al término patrón doméstico.

El trabajo de los doméstico al igual que algunos otros, se encuentra reglamentado en un apartado especial que la ley denomina trabajos especiales por lo que a nuestro juicio es importante entender lo que implica este término.

2.2. TRABAJOS ESPECIALES

" Trabajo Especial:" es aquel que establece una relación de trabajo sujeta a condiciones que modifican las reglas generales o los principios protectores establecidos en la ley en beneficio de los trabajadores, para cuya validez son indispensables determinados requisitos que le dan vida y objetividad. Es un conjunto de normas que sin apartarse de las disposiciones comunes operan con exclusividad en algún ramo de la industria o el servicio al público." 26

 (26) BARAJAS, Montes de Oca. Santiago. Los Contratos Especiales De Trabajo. Primera edición. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. México 1992. P 22-23.

Resulta importante resaltar que dichas normas se aplicarán siempre que no contraríen los preceptos generales establecidos por la ley y sea necesario establecerlas por la naturaleza propia del trabajo a realizar y las mismas deberán darse en beneficio del propio trabajador.

Al desempeñar un trabajo especial, como lo confirma el apartado en que lo ubica la legislación laboral, los trabajadores domésticos se rigen por condiciones de trabajo especiales, un ejemplo de ello es la jornada por tal motivo definiremos este término.

2.3. JORNADA DE TRABAJO:

" Artículo 58.- es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar el trabajo." 27

La jurisprudencia señala que por jornada " debe entenderse la que fija la Constitución y la Ley Federal del trabajo, en su límite máximo de ocho horas para la jornada diurna, de siete para la nocturna y de siete y media para la mixta o bien, la que con duración menor para una de ellas, hayan convenido las partes en el contrato individual o colectivo de trabajo (D-9060/44, Cementos Guadalajara, S.A., 4 DE JULIO DE 1949.)" 30

Los límites legales de la jornada, que contemplan la mayoría de los países, se han establecido en atención a aspectos de orden higiénico y cultural, pues se ha podido comprobar, que la duración de una jornada muy larga afecta la salud del trabajador e incluso disminuye el rendimiento y la calidad del trabajo, en razón de la fatiga natural que el trabajador siente en una jornada mayor de ocho horas.

Dado que las leyes que nos rigen pretenden ser un reflejo de la realidad que se vive, es evidente que el legislador al señalar una jornada máxima, lo hizo como consecuencia de la experiencia misma, pues no debemos olvidar, que en épocas pasadas se imponían a los trabajadores jornadas inhumanas, razón por la que hoy en día, se prohíbe expresamente una jornada mayor de ocho horas.

En consecuencia, el trabajador y el patrón deben respetar la jornada establecida por nuestra Ley Federal del trabajo, que como vimos tiene bases sólidas, para determinar como máxima dicha jornada. Además de tratarse de un mandato constitucional.

Otra característica importante para el mejor desempeño de las labores de estos trabajadores la constituye el ambiente de trabajo.

2.3.1 AMBIENTE DE TRABAJO

" Ambiente: Adj. Aplicase a cualquier fluido que rodea un cuerpo; el aire ambiente.- M. Lo que rodea a las personas o cosas. Medio físico o moral: vivir en un ambiente agradable.- Compendio de valores naturales, sociales y culturales existentes en un lugar y en un

momento determinado que influye en la vida material y psicológica del hombre" 28

De la definición anterior, que se aplica al ambiente podemos deducir, por ende, que cuando hacemos alusión al ambiente de trabajo; estamos refiriéndonos tanto al medio físico como lo puede ser en este caso, un lugar cómodo e higiénico y por otro lado el ambiente moral consistente en una atmósfera agradable, donde predominen en forma positiva los valores morales vigentes en nuestra sociedad.

Para el caso concreto de los trabajadores domésticos, es muy importante, el ambiente de trabajo que debe persistir en el hogar donde prestan sus servicios, ya que por razones inherentes al desempeño de sus labores, es necesario que permanezcan en dicho domicilio, por lo que resulta una influencia decisiva el ambiente que compartan, para su formación como entes sociales.

Siendo el trabajo la actividad humana encaminada a proveer las necesidades del trabajador y su familia, es lógico que la remuneración que el empleado recibe por el servicio que presta, sea el motor que le induce a prestar el trabajo, pues es el SALARIO que percibe, el beneficio que le permite al trabajador afrontar sus necesidades y las de su familia. Por lo que abordaremos am

pliamente este concepto tan importante en cualquier relación de trabajo.

2.3.2 SALARIO

Salario: " Es el pago o estipendio con que los patronos en épocas remotas pagaban a los trabajadores por las labores realizadas pago que se hacia con sal a manera de moneda." 29

Esta denominación de salario prevalece hasta nuestros días, aún cuando la moneda de pago no sea la sal, siendo la raíz etimológica de esta palabra la que da origen a que se le denomine a ésta prestación con ese nombre; aún cuando en la actualidad no es la única forma en que se denomina a la contraprestación que recibe el trabajador por su trabajo.

No obstante y atendiendo al Derecho Laboral que en este caso, es la rama del derecho que nos interesa trataremos de definir al salario conforme a lo que establece la ley federal del trabajo, en su artículo 82.

" Artículo 82 .- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo." 30

 (29) BERMUDEZ, Cisneros. Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Primera Edición. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1978. P 79.

(30) DE LA CUEVA, Mario. Ob Cit. P 298.

Al respecto algunos autores difieren del concepto dado por la ley, considerando que el salario no siempre constituye una contraprestación por el servicio prestado; como ejemplo de ello señalan los descansos semanales y obligatorios, los permisos con goce de sueldo y las vacaciones, prestaciones en las que manifiestan se paga al trabajador el salario sin haber prestado el servicio.

Estos autores afirman que sólo podemos hablar de salario cuando se desempeña un trabajo y que cualquier remuneración pagada al empleado sin trabajo dicen; no es técnicamente salario y en todo caso lo que se está recibiendo es una prestación asistencial de naturaleza diversa, que nada tiene que ver con el salario.

Sin embargo en nuestra opinión todas las prestaciones a que refieren se otorgan al trabajador como beneficio adquirido por la prestación del servicio y es evidente que si no se ha prestado el servicio dentro de ciertos parámetros, no se tiene derecho a estas prestaciones, que finalmente son consecuencia inherente al desempeño de una actividad en favor de quien otorga esos beneficios.

Es importante destacar que existe una extensa clasificación del salario, atendiendo al monto de la percepción, misma que a continuación se transcribe:

2.3.3 SALARIO MINIMO

El artículo 90 de la ley federal del trabajo establece que:

" El salario mínimo es la cantidad me

nor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores." 31

2.3.4 "SALARIO MINIMO PROFESIONAL.- Es aquel a que tiene derecho ya no cualquier trabajador del país o de cualquier rama o zona determinada, sino el trabajador de determinada profesión y aún de determinada categoría dentro de su profesión. Ya que este salario no se limita a garantizar la suficiencia del salario con relación a la necesidad de subsistencia, puede tomar en cuenta otras múltiples circunstancias tales como la eficiencia productiva y la calidad del trabajo, la capacidad técnica del trabajador, su antigüedad en el empleo, la situación económica de la correspondiente rama o de la empresa." 32

2.3.5 " SALARIO BASE: es aquel esti

 (31) Ley Federal del Trabajo. CLIMENT, Beltran. Juan. Ob Cit. P 156.

(32) BERMUDEZ, Cisneros. Miguel. Ob Cit. P 83.

pulado como parte normal, sería una especie de punto de apoyo para fijar un salario ulterior que se complementa con otras prestaciones, el salario base podría equipararse al mínimo legal.

2.3.6 SALARIO REMUNERADOR.- Para fijarlo habría que analizar todas las circunstancias que concurrían: humanas, técnicas y económicas; teniendo a la vista la condición de la persona, su grado de preparación técnica, su eficiencia demostrada en otras empresas, la remuneración que perciban otros trabajadores de la misma o de profesiones similares en las fábricas o talleres de la zona económica. Si la actividad de un trabajador es de la misma o mayor intensidad y calidad que la de otros trabajadores; esa prueba es la demostración de que el salario que percibe no es remunerador.

2.3.7 SALARIO JUSTO: es el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre a vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad y al progreso general de los hombres." 33.

Un salario que no baste para satisfacer las necesidades normales no merece el calificativo de vital, sino de precario e inhumano, desde luego el salario que percibe un doméstico no es remunerador, ni justo con

apoyo en las definiciones anteriormente analizadas.

Para cualquier individuo en edad productiva es muy importante el grado de seguridad que le proporciona el saber, que cuenta con un empleo fijo y en consecuencia un ingreso seguro.

Esa certeza solo la podemos adquirir de una manera, a través de la estabilidad en el empleo que es uno más de los principios que tutela el derecho laboral como un deber para el patrón y un privilegio para el asalariado, cuya meta es crear cierto grado de seguridad en el trabajador, que sabe que no puede ser despedido en forma caprichosa por el patrón y que no obstante debe ser consiente que en gran medida la estabilidad depende de su comportamiento; al respecto el Dr. Hugo Italo Morales define a la estabilidad, en los siguientes términos:

2.4. " ESTABILIDAD: Es un derecho que se concede a los asalariados, el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato." 34

Lo anterior no siempre es factible y en atención a ello la ley contempla casos excepcionales en los que no impera el principio de estabilidad absoluta, como lo es el caso de los trabajadores domésticos.

Con referencia a éstas excepciones y con el afán de discernir ampliamente sobre el principio de estabilidad, nos permitimos ahondar en su análisis, considerando los argumentos que maneja la doctrina, que acertadamente contempla éste principio desde dos puntos de vista, la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa:

2.4.1 " ESTABILIDAD ABSOLUTA. Siempre obliga al patrón a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio." 35

Quando nace la idea de la estabilidad, la finalidad que se persigue, es que si el trabajador no ha dado motivo para rescindir el contrato y subsisten las condiciones que exige la relación de trabajo, se obligue al patrón a reinstalar al empleado en su puesto, aún en contra de su voluntad.

2.4.2 " ESTABILIDAD RELATIVA. Se encuentra en las mismas condiciones que la anterior, pero admite excepciones por razones técnicas, económicas, éticas, etc." 36

En concordancia con la legislación que nos rige, el criterio que prevalece en nuestro país, es el de la estabilidad relativa.

En forma antagónica al principio de la

(35) Ibidem. P. 23

(36) Idem.

estabilidad encontramos al despido, que se produce cuando la relación laboral tropieza con un obstáculo en la conducta del trabajador o del patrón, que rompe con la posibilidad de conservar la relación laboral que exige normas mínimas de respeto, tanto a los deberes esenciales del trabajador y del patrón como a la convivencia mutua.

2.4.3 " DESPIDO: Es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios, equiparándose al mismo la circunstancia de que impida por cualquier medio que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato para desempeñar el trabajo, o que rehusé ministrarle éste; por lo que si en determinado caso no se acredita ninguno de los extremos, no puede existir despido." 37

Desde su origen el hombre se ha revelado como un ser indefenso ante la fuerza de la naturaleza, su instinto de protección y la capacidad de raciocinio que lo distingue de los demás seres vivos que habitan el planeta, lo han inducido a asociarse con el fin de buscar protección, este proceso ha generando el nacimiento de la seguridad colectiva, que posteriormente se ha denominado seguridad social. El objetivo principal que persigue al asociarse es el de preservar la vida y la salud de la cual en seguida damos el concepto.

2.5 SALUD.

 (37) CLIMENT, Beltran. Juan. Ob Cit. (D-4725/63. Benito Hurtado. 27 de Abril de 1964. P 121.

" LA SALUD es una necesidad social y esta vinculada con las costumbres, tradiciones actitudes y juicios de valor de las personas que conforman los grupos sociales; a la salud le corresponde un lugar sobresaliente en la vida socioeconómica de una nación, pues si consideramos al hombre como un animal social, que no vive aislado, la salud se convierte en un problema que requiere de atención en todos los sentidos; y la misma no solo interesa a los especialistas, sino también a los políticos y al sector privado, que deben de concebir los servicios adecuados para que ésta se conserve." 38

La salud y la seguridad social se vinculan estrechamente, si bien es cierto la seguridad social no tiene como único objetivo el cuidado de la salud, como a continuación veremos.

2.5.1 SEGURIDAD SOCIAL: se define como: " el instrumento jurídico y económico que establece el estado para abolir la necesidad y garantizar a todo ciudadano el ingreso para vivir y a la salud, a través del reparto equitativo de la renta nacional y por medio de prestaciones del seguro social al que contribuyen los patrones, los trabajadores y el estado, o algunos de ellos con subsidios, pensiones y atención facultativa y de servicios sociales, que otorgan de los impuestos de las dependencias de aquel, quedando amparados contra los riesgos profesionales y sociales, principalmente de las contingencias de la falta o insuficiencia de ganancias pa

para el sostenimiento de él y de su familia." 39

Otro concepto que se aplica a la seguridad social, es aquel que establece que:

" La seguridad social se encuentra en la zona fronteriza de lo jurídico y lo sociológico, encierra las ideas genéricas de exención de peligro, daño o mal y las de confianza y garantía.

Comprende la organización política, económica y social del estado, que trata de garantizar la abolición de la necesidad y procurarle a cada ciudadano ingresos suficientes para afrontar sus responsabilidades." 40

En México a partir de enero de 1944 se implanta la seguridad social, estableciendo en el distrito federal, los seguros obligatorios de enfermedades no profesionales, vejez, de cesantía en edad avanzada, accidente de trabajo, maternidad, invalidez y muerte. Seguros todos ellos que se contemplan en el régimen obligatorio y otorgan prestaciones en dinero y en especie.

Asimismo contempla los seguros adicionales y facultativos que se contienen en el régimen voluntario del seguro social, mismos que proporcionan únicamente

 (39) TENA, Suck. Rafael.- Hugo Italo Morales. Derecho de la Seguridad Social. Edit. Pac. México 1986. P 14.

(40) OSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Edit. Heliasta. Argentina. P 269.

prestaciones en especie del ramo de enfermedades y maternidad.

Desde sus inicios la ley establece la excepción de ser incorporados al régimen obligatorio los domésticos, precisando que los mismos serán incorporados a través de un decreto emitido por el ejecutivo y a propuesta del propio instituto, cuando las condiciones económicas del mismo lo permitan.

El seguro es el principal instrumento con que cuenta la seguridad social para cumplir con los objetivos que esta plantea, en consideración a ello trataremos de definir este vocablo.

2.5.2 SEGURO SOCIAL: " Organización del estado que se basa en la distribución de los riesgos sobre la sociedad en su conjunto y que tiende fundamentalmente a la protección del salario para colocar la economía familiar a cubierto de las disminuciones que pueda sufrir como consecuencia de las contingencias en la vida del trabajador, tales como accidentes y enfermedades profesionales, accidentes y enfermedades no profesionales vejez, invalidez, muerte, cesantía involuntaria, etc. Representa un complemento del salario, reducido por cualquiera de los riesgos mencionados, y actúa como un estabilizador del tipo de vida de la población económicamente débil. Las recaudaciones se fijan previamente y sirven para crear las reservas necesarias para el financiamiento de las instituciones, contribuyendo a ellas los patrones, los propios asegurados y el gobierno. Las prestaciones que se otorgan a los asegurados comprenden hospitalización, asistencia médico - quirúrgica, subsidios y pensiones. En muchas legislaciones la atención médico - quirúr

gica alcanza a ciertos familiares." 41

Se ha podido comprobar que el factor ocupación guarda estrecha relación con las enfermedades, las clases trabajadoras muestran, a lo largo de la historia, tasas de mortalidad más altas con respecto de las clases ociosas. Haciendo evidente la necesidad de brindar por lo menos asistencia médica a los trabajadores domésticos, que desde luego forman parte de la clase trabajadora.

La ley del seguro social define algunos de los acontecimientos que pueden acaecer a cualquier trabajador, entre otros define al:

2.6. RIESGO DE TRABAJO:

" Artículo 48.- Riesgo de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo." 42

2.6.1 ACCIDENTE DE TRABAJO:

El concepto de accidente de trabajo se

 (41) HENRY, Pratt. Farichild. Diccionario de Sociología. Décimo tercera reimpression. Edit. Fondo de Cultura Económica. México 1992. P 267.

(42) Ley del Seguro Social. Comentada por MORENO, Padilla Javier. 20a Edición. Editorial Trillas. México 1994. P 63.

contiene en la Ley Federal del Trabajo que en su artículo 474 establece que es:

" Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidente que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo, y de éste a aquél." 43

2.6.2. ENFERMEDAD DE TRABAJO:

Por su parte el artículo 475 del ordenamiento legal antes citado establece que enfermedad de trabajo es:

" Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios." 44

A su vez estos sucesos a que esta expuesta principalmente la clase trabajadora pueden provocar di

(43) Ley Federal del Trabajo. Comentada por DE BUEN, Unna Carlos. Editorial Themis. México 1990. P 201.

(44) Idem

versos resultados que van desde:

2.7. INCAPACIDAD TEMPORAL: entendiendo a ésta como la " Pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo."

2.7.1. INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL: que se define como: " la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar."

2.7.2. " INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.- es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida." 45

Incapacidades todas y cada una de ellas que desde luego generan un riesgo para el trabajador, riesgo físico y material; que le provoca la contingencia que le sobreviene, riesgo económico al que lo enfrenta la falta de capacidad para obtener los ingresos que le permitan subsistir en forma digna e inseguridad emocional que se deriva de esas circunstancias.

CAPITULO TERCERO

MARCO JURIDICO

El trabajo doméstico, cuya acepción proviene de la palabra latina domus, que significa casa, domicilio u hogar de una persona o familia, se presenta en la historia, como un hecho propio a toda sociedad dividida en clases sociales, donde los dueños de la riqueza pueden hacerse servir por quienes carecen de fortuna.

El servicio doméstico es un fenómeno social que tiene indudable influencia en el panorama de la problemática socio económica, como todos los fenómenos sociales, no es algo aislado del resto de los conflictos que enfrenta la sociedad. Por el contrario esta íntimamente ligado a la distribución vigente de las clases sociales, a la condición económica y al concepto que se tiene de la dignidad humana.

Pues no hay que ignorar que desde tiempos memoriales se considero como una labor humillante que sólo la realizaban aquellos seres económicamente débiles que carecían de la más elemental preparación; característica que hasta nuestros días persiste, pues siguen siendo personas con escasa preparación las que desempeñan este

trabajo.

Si bien es cierto en la actualidad estas tareas se encomiendan como una necesidad que la mujer actual enfrenta, al no poder administrar personalmente su hogar, atendiendo a las condiciones socio - económicas del País, que la obligan a formar parte de la fuerza activa de trabajo.

Y es el constituyente de 1917 quien incluye el trabajo doméstico, en forma expresa, en la declaración de derechos sociales y desde entonces, por lo menos en teoría, el trabajo doméstico penetró al ámbito laboral. Así pues la reglamentación del trabajo doméstico la debemos primordialmente a un mandato constitucional, comprendido en el artículo 123.

3.1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen, los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII.- El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX...

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100 % más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no

serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII.- ...

XV.- El patrón estará obligado a observar de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste. que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI.- ...

XXII.- El patrono que despida aun 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. 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;

XXIII.- ...

XXVIII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a).- Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la indole del trabajo;

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;

d).- ...

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX.- ..." 46

No cabe duda que el Artículo 123 Constitucional viene a ser la columna vertebral que sostiene a la ley federal del trabajo vigente, ya que las fracciones

que lo integran son un catálogo de los derechos mínimos que cualquier individuo de la clase trabajadora tiene a su favor.

Y por tratarse de normas de rango constitucional, indiscutiblemente deben aplicarse a los trabajadores domésticos que también forman parte de la clase trabajadora o bien como lo establece en forma expresa el artículo en cita el congreso de la unión haciendo uso de la facultad que le concede dicho precepto en lo establecido por el párrafo segundo, debe expedir normas que rijan en forma adecuada el trabajo de los domésticos.

Existen en la legislación laboral preceptos jurídicos que contravienen las bases que contempla el citado numeral, como lo podemos apreciar precisamente dentro de las condiciones que rigen el trabajo de los domésticos, lo que constituye una violación a nuestra Constitución, que es jerárquicamente la ley suprema y por ende las legislaciones inferiores deben sujetarse a lo establecido en ella.

Por otra parte el artículo 4º constitucional establece entre otras cosas que el varón y la mujer son iguales ante la ley y lo más importante desde el punto de vista del tema que nos ocupa, establece que toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta constitución.

Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa, la ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objeto

tivo... " 47

Igualdad que desde luego y en relación a los trabajadores domésticos no se cumple, ya no digamos tomando en cuenta el sexo del individuo, sino en forma general, es evidente que existe una palpable desigualdad en el trato que se le otorga en la ley federal del trabajo que lejos de beneficiarlo al contemplar su normatividad en un capítulo especial, le resta beneficios que otorga la constitución.

Asimismo no se cumple con dicho ordenamiento por lo que respecta a garantizar el derecho a la salud, como veremos más adelante e incluso el propio ejecutivo se ha abstenido de promulgar el decreto que establece como obligatorio el derecho a incluirlos en el régimen obligatorio de la seguridad social, en los términos previstos por la propia ley del seguro social.

Por su parte el artículo 5° constitucional contempla la libertad de trabajo que garantiza que cualquier individuo se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le parezca siendo lícito. Libertad que a nuestro parecer queda restringida; a la preparación académica del sujeto, a las oportunidades de trabajo que se le presente y sobre todo al campo de trabajo que exista en esos momentos.

Por lo que cabe recordar que desde hace mucho tiempo, en México las fuentes de trabajo han disminuido considerablemente, por lo que no es fácil practicar

la libertad de trabajo sin dejar de considerar la falta de ingresos como un factor primordial para la subsistencia del trabajador y su familia.

El párrafo tercero, séptimo y octavo establecen entre otras cosas, que:

" Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona." 48

Dicho precepto nos habla de una justa retribución característica que como veremos más adelante no esta presente en el salario que devengan estos trabajadores.

En síntesis el artículo 123, apartado "A" de nuestra constitución, juzgó conveniente darles la denominación que constitucionalmente les corresponde e in

tegrarlos al marco jurídico que habría de regular las relaciones de éstos y otros trabajadores; ya que el ordenamiento legal citado, es un compendio que contempla las normas mínimas de protección a la clase obrera; sentando las bases para una adecuada reglamentación que contemple dentro de sus objetivos el equilibrio entre el capital y el trabajo.

Quedando a cargo del Congreso de la Unión la obligación de legislar en materia de trabajo y que en relación a los trabajadores domésticos y desde nuestro muy personal punto de vista, han sido insuficientes las normas que contemplan y rigen el trabajo de los mismos.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Las condiciones de trabajo relativas a los domésticos, no son las que en forma general se aplican al común de los trabajadores, tanto es así, que se encuentran sujetos a una reglamentación especial y a las disposiciones generales que la ley establece, como lo dispone el propio artículo 181 de la ley federal del trabajo vigente que a la letra dice:

" Artículo 181.- Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen." 49

(49) Ley Federal del Trabajo. Comentada por CLIMEN, Beltran. Juan. Ob Cit. P 231.

Reglamentación que se da en los términos establecidos precisamente en el Capítulo XIII, denominado trabajadores domésticos mismo que comprende un total de trece artículos que rigen para estas relaciones laborales y que a continuación nos permitimos transcribir.

Capítulo XIII.

TRABAJADORES DOMESTICOS

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

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

Las personas que presten servicio de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y

II.- Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas."

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

" Artículo 334.- Salvo lo expresamente

pactado, la retribución del doméstico comprende además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50 % del salario que se pague en efectivo.

" Artículo 335.- La comisión de los salarios mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores."

" Artículo 336.- Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse."

" Artículo 337.- Los patronos tienen las obligaciones especiales siguientes:

I.- Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra;

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

III.- El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes."

" Artículo 338.- Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

I.- Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;

II.- Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y

III.- Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial.

" Artículo 339.- En casos de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio."

" Artículo 340.- Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:

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

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

" Artículo 341.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo."

" Artículo 342.- El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación."

" 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." 50.

Como podemos apreciar las normas que rigen el trabajo de los domésticos son insuficientes, lo cual se deduce al contemplar que no precisa todas las condiciones de trabajo que tutela la ley de la materia.

Lo que permite que se acepten condiciones de trabajo contrarias a las que tutela el propio artículo 123 entre las que destaca la jornada de trabajo, los días de descanso, el pago semanal del salario, las vacaciones, el trabajo de los menores, y la más importante; la exclusión de que son objeto estos trabajadores para ingresar al régimen obligatorio del seguro social. Condiciones que desde luego se dan en perjuicio del trabajador.

Por otra parte no establece quien es el patrón del doméstico, por lo que en esta relación laboral indistintamente todos ordenan al doméstico sobre las actividades que debe realizar, lo mismo pueden emitir una orden los menores de edad que habiten el domicilio; que los familiares y amigos del jefe de familia, sin que el trabajador pueda desobedecer o discutir la orden recibida, lo que muchas veces crea un ambiente de trabajo nocivo para el trabajador.

En relación a la atención médica de estos trabajadores no se cumple y las autoridades encargadas de velar su acatamiento no realizan su función y no se cercioran de que efectivamente se cumpla con lo establecido y la ley no preve sanción alguna en contra del patrón que incumpla con esta obligación, por tanto resulta letra muerta esta disposición que no se lleva acabo.

Al tratarse de un contrato especial, el de los domésticos, es la ley quien debe garantizar que las normas establecidas se cumplan, así mismo proponer los cambios que la legislación requiera en atención al momento actual; pues hoy en día el cumplimiento de los deberes contraídos, esta más cerca del sentido de responsabilidad individual que el patrón observe, que aquel que la misma ley establece.

Por otra parte algunas de las disposiciones que contempla este capítulo especial, provoca una serie de comentarios mal intencionados por parte de los patrones de los domésticos, quienes consideran que al proporcionarle la alimentación y un cuarto donde vivir, le están otorgando más de lo que a su juicio debe percibir un doméstico; sobre todo porque consideran que los trabajadores domésticos siempre resultan unos ingratos, malagradecidos, que no valoran debidamente lo que el patrón hace por ellos.

Es oportuno señalar que no se contempla reglamentación alguna relativa al trabajo de los domésticos de entrada por salida, que es la nueva forma en que se presta este servicio en la actualidad; y que lo hace destacar entre otras características, el hecho de que el patrón ya no le otorga habitación y alimentos, menos aún atención médica cuando la requiere. Sin embargo y aún cuando no reúne las características para ser considerado

como trabajador doméstico; y si se equipara a cualquier trabajo personal subordinado tampoco se aplican las normas de trabajo que rigen las relaciones laborales en general; prueba de ello, es que tampoco se contempla su incorporación obligatoria al régimen del seguro social, entre otras cosas.

Atendiendo a la escasa reglamentación que rige este trabajo y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 181 antes invocado, abordaremos algunos otros preceptos que la ley contempla en favor de cualquier individuo de la clase trabajadora, por ende también aplicables a los trabajadores domésticos; lo que redunda en su beneficio pues viene a auxiliar la insuficiencia normativa que ostenta el capítulo del trabajo de los domésticos.

" Artículo 164.- Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres."

" Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad."

" Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de la lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias."

" Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos.

I.- Durante el periodo de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II.- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III.- Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV.- En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V.- Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario integro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días;

VI.- A regresar al puesto que desempeñan siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII.- Que se computen en su antigüedad los periodos pre y posnatales."

" Artículo 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del

Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias." 51.

No obstante que la mujer, que desempeña el trabajo doméstico, no está excluida de la maternidad, es evidente que no se le aplican las norma aludidas con anterioridad.

Por el contrario es frecuente en este trabajo, que al enterarse que la muchacha se encuentra en estado de gravidez, se le despida; primeramente porque el rendimiento en el trabajo ya no es el mismo y en segundo lugar porque generalmente son madres solteras lo que implica una conducta indebida que provoca un mal ejemplo para los miembros de la familia y por si fuera poco puede generar una serie de molestias para la familia a la que preste sus servicios, lo que no justifica se le desampare en esas circunstancias.

" Artículo 173.- El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especial de la inspección del trabajo."

" Artículo 179.- Los menores de dieciséis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos."

" Artículo 180.- Los patronos que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados

a:

I.- Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II.- Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.

III.- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

IV.- Proporcionarle capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y

V.- Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten."

" Artículo 541.- Los inspectores del trabajo tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

II.- ...

V.- Sugerir se corrijan las violaciones

a las condiciones de trabajo. 52.

No debemos pasar por alto que un gran número de jóvenes menores de edad, son traídas del interior de la República, para prestar este servicio. Y es del conocimiento general que en ocasiones las señoras, que les proporcionan trabajo, exigen dentro de los requisitos, que sean menores de edad, ya que como ellas mismas manifiestan, " prefieren muchachas jóvenes, porque aprenden rápido y no tienen malos hábitos ".

Esto hace evidente que la labor encomendada a la inspección del trabajo, sea fundamental para que se de cumplimiento a las disposiciones laborales y resulta obvio que no se cumple con dicha labor, que a nuestro juicio debe ir más allá, asesorando a los trabajadores, acerca de los derechos que la ley contempla a su favor, no debemos olvidar, que en su inmensa mayoría, estos trabajadores desconocen los beneficios que la ley les otorga, ya que muchos de ellos son personas analfabetas, razón por la cual, es urgente que como encargados de velar por los intereses de la sociedad, nos preocupemos, para que las autoridades, cumplan con la función, para la cual fueron creadas y se vigile efectiva y oportunamente el cumplimiento de las condiciones de trabajo que ordena, la propia constitución.

Las disposiciones que reglamentan el servicio doméstico, no hacen referencia especial para el caso de riesgos de trabajo, razón por la cual con fundamento en el artículo 181 y 472 de la Ley Federal del Trabajo

se aplican las contempladas en el título IX de la ley en comento.

" Artículo 472.- Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352."

" Artículo 484.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que percibía el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa."

" Artículo 485.- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo."

" Artículo 487.- Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

I.- Asistencia médica y quirúrgica;

II.- Rehabilitación;

III.- Hospitalización, cuando el caso lo requiera;

IV.- Medicamentos y material de curación;

V.- Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y

VI.- La indemnización fijada en el presente Título."

" Artículo 489.- No libera al patrón de responsabilidad:

I.- Que el trabajador explicita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;

II.- Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y

III.- Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona."

" Artículo.- 500 Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador la Indemnización comprenderá:

I.- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y

II.- El pago de la cantidad que fija el artículo 502."

" Artículo 502.- En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

" Artículo 84.- El salario se integra

con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo." 53

3.3. LEY DEL SEGURO SOCIAL

Creemos que atendiendo a las condiciones económicas en las que nace la seguridad social como una obligación del estado la ley establece desde su origen la excepción de ser incorporados al régimen obligatorio los domésticos, precisando que los mismos serán incorporados a través de un decreto emitido por el ejecutivo y a propuesta del propio instituto, cuando las condiciones económicas del mismo lo permitan.

" Artículo 2º.- La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Artículo 6.- El seguro social comprende:

- I.- El régimen obligatorio y
- II.- El régimen voluntario.

Artículo 9.- Los asegurados y sus benefi

ciarios, para recibir o en su caso, seguir disfrutando de las prestaciones que esta Ley otorga, deberán cumplir con los requisitos establecidos en la misma o en sus reglamentos.

El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I.- Riesgo de trabajo;
- II.- Enfermedades y maternidad.
- III.- Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; y
- IV.- Guarderías para hijos de aseguradas.

Son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

I.- Las personas que se encuentren vinculadas a otra por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial, este exento del pago de impuestos o derechos. 54

Asimismo contempla los seguros adicionales y facultativos que se contienen en el régimen voluntario del seguro social, mismo que proporciona únicamente prestaciones en especie del ramo de enfermedades y maternidad.

 (54) Ley Del Seguro Social. Comentada por MORENO, Padilla. Javier. Ob Cit. P 30 a 36.

El artículo 13 de esta ley, establece las condiciones en que podrán ser incorporados al régimen obligatorio del seguro social estos trabajadores, quienes deben esperar se cumpla con lo previsto.

" Artículo 13.- ...

El ejecutivo federal a propuesta del instituto, determinará por decreto, las modalidades y fecha de incorporación obligatoria al régimen del seguro social, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo, así como de los trabajadores domésticos."

" Artículo 14.- Se implanta en toda la República el régimen del seguro social obligatorio, con las salvedades que la propia ley señala. Se faculta al Instituto Mexicano del Seguro Social para extender el régimen e iniciar servicios en los municipios en que aún no opera, conforme lo permitan las particulares condiciones sociales y económicas de las distintas regiones."

" Artículo 17.- En los decretos a que se refieren los artículos 13 y 16 de esta ley se determinará:

I.- La fecha de implantación y circunscripción territorial que comprende;

II.- Las prestaciones que se otorgarán;

III.- Las cuotas a cargo de los asegurados y demás sujetos obligados;

IV.- La contribución a cargo del Gobier

no Federal;

V.- Los procedimientos de inscripción y de cobro de las cuotas; y

VI.- Las demás modalidades que se requieran conforme a esta Ley y sus reglamentos.

" Artículo 18.- En tanto no se expidan los decretos a que se refiere el artículo 13, los sujetos de aseguramiento en él comprendidos podrán ser incorporados al régimen en los términos previstos en el capítulo VIII del presente título."

Capítulo VIII.
De la Incorporación Voluntaria
Al Régimen Obligatorio.
Sección Segunda

De los trabajadores domésticos.

" Artículo 203. En tanto no se expidan los decretos relativos, la incorporación al régimen obligatorio del seguro social de los trabajadores a que se refiere esta sección. Se hará a solicitud del patrón a quien presten sus servicios."

" Artículo 204. Efectuada la afiliación de estos trabajadores sólo procederá su baja del régimen obligatorio, cuando termine la relación de trabajo con el patrón que lo inscribió y éste lo comunique al Instituto."

" Artículo 205. Los patrones enterarán

las cuotas obrero-patronales por bimestres anticipados.
55"

Es evidente que las condiciones económicas que requiere el instituto para considerar la posibilidad de que estos trabajadores se incorporen a la seguridad social lleva un largo periodo, lo que no podemos explicarnos es por que si las condiciones económicas no son las ideales, la seguridad se ha extendido a otros sectores igualmente desprotegidos pero que carecen de la calidad de trabajadores.

Como ya lo señalamos ha transcurrido un largo periodo y el ejecutivo no ha emitido el decreto a que alude la ley, lo que nos hace pensar que tal vez no sean las condiciones económicas el único obstáculo para tomar esta decisión.

Finalmente y ante la falta del citado decreto se creó un reglamento que permite la incorporación voluntaria de estos trabajadores al régimen obligatorio del seguro social que a continuación analizaremos.

3.4 REGLAMENTO QUE INCORPORA A LOS TRABAJADORES DOMESTICOS AL REGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

" Artículo 1º.- La incorporación volunta

(55) Ibidem. P 38 y 128.

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

ria de los trabajadores domésticos al régimen obligatorio del seguro social, se regirá por las disposiciones que establece la ley del seguro social y las que consigna el presente reglamento."

" Artículo 4°.- La incorporación voluntaria de los trabajadores a que se refiere este reglamento se hará a solicitud expresa del patrón a quien presten sus servicios."

" Artículo 5°.- Los patrones que incorporen voluntariamente en el régimen obligatorio del seguro social a sus trabajadores domésticos, quedarán relevados del cumplimiento de las obligaciones de la misma naturaleza que establece la ley federal del trabajo, cuando las prestaciones correspondientes las deba otorgar el instituto por satisfacer los requisitos señalados en este reglamento."

" Artículo 6°.- La incorporación voluntaria al régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I.- Riesgos de trabajo.
- II.- Enfermedades y maternidad;
- III.- Invalidez. Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte, y
- IV.- Guarderías para hijos de aseguradas, con las salvedades y modalidades que se establecen en este reglamento."

" Artículo 7°.- El instituto a través de su Consejo Técnico y a propuesta del Director General señalará la fecha en que se inicie el período para la primera inscripción, así como las relativas a las subsecuentes."

" Artículo 8.- Para la inscripción de estos trabajadores los patrones personas físicas deberán registrarse como tales, aún cuando ya se encuentren inscritos en el Instituto como patrones en cualquier otra actividad."

" Artículo 9.- Para la inscripción del trabajador doméstico el patrón presentará el aviso correspondiente, en el que el Instituto anotará el número de afiliación respectivo. Si el trabajador doméstico estuvo inscrito en el Seguro Social, el patrón deberá anotar en el aviso el número de afiliación que se le hubiera asignado."

" Artículo 10.- La baja del trabajador doméstico sólo procederá cuando termine la relación de trabajo con el patrón que lo inscribió y éste lo comunique al Instituto."

" Artículo 11.- Cuando se trate de reingreso de un trabajador doméstico, por la vía de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio, se observarán las siguientes reglas:

a. Si el trabajador tiene un periodo mínimo de dieciséis semanas de aseguramiento dentro de los doce meses anteriores a la fecha de reingreso, éste podrá efectuarse en cualquier época del año sin que tenga que esperar los nuevos periodos de inscripción que señale el Instituto.

b. Si el trabajador doméstico carece del requisito señalado en el inciso anterior, sólo podrá reingresar en los periodos de inscripción correspondientes."

" Artículo 19. Los trabajadores domésti

cos asegurados tendrán derecho a las prestaciones que señala la ley del seguro social en el seguro de riesgos de trabajo con las siguientes modalidades.

a) El Instituto se hará cargo de la atención médica por riesgos ocurridos a partir de los treinta días siguientes a la fecha de inscripción.

b) El subsidio por incapacidad temporal para el trabajo por riesgos ocurridos después de los treinta días siguientes a la primera inscripción se pagará a partir del decimoquinto día de iniciada la incapacidad certificada por el médico. El importe de estos subsidios será del cincuenta por ciento del salario base de cotización.

c) Cuando se trate de reingreso de un trabajador doméstico por la vía de incorporación voluntaria se le proporcionarán de inmediato las prestaciones a que se refiere el inciso a) anterior, si reúne un mínimo de dieciséis semanas de aseguramiento dentro de los doce meses anteriores a la fecha de reingreso. El subsidio se cubrirá a partir del decimoquinto día de iniciada la incapacidad.

d) En los casos de Incapacidad Permanente Total, o Parcial con un mínimo del cincuenta por ciento de valuación, el Instituto otorgará las pensiones en los términos establecidos por la ley, en el capítulo respectivo. En caso de muerte del trabajador doméstico a consecuencia de un riesgo de trabajo, sus beneficiarios legales tendrán derecho a las pensiones que la ley establece en este seguro.

e) La muerte del trabajador doméstico

asegurado a consecuencia de un riesgo de trabajo, el Instituto pagará la ayuda para gastos de funeral de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de este reglamento, quedando a cargo del patrón la obligación de pagar la prestación cuando no se reúnan los requisitos establecidos en dicho artículo."

" Artículo 20.- Los trabajadores domésticos asegurados tendrán derecho a las prestaciones que señala la ley del seguro social en el seguro de enfermedades y maternidad con las siguientes modalidades.

a) Las prestaciones en especie se otorgarán al asegurado y sus beneficiarios después de transcurridos treinta días de calendario contados a partir de la fecha en que se acepte su primera inscripción

b) En caso de los reingresos previstos en los incisos a) y c) del artículo 11, el disfrute de estas prestaciones será de inmediato

c) El subsidio por incapacidad temporal para el trabajo por riesgos no profesionales ocurridos después de los treinta días siguientes a la primera inscripción, o bien cuando el asegurado tenga dieciséis semanas de aseguramiento dentro de los doce meses anteriores a la reinscripción, se pagará a partir del decimoquinto día de iniciada la incapacidad certificada por el médico y previo cumplimiento de los requisitos que establece la Ley, mientras dure la incapacidad y hasta por el término de cincuenta y dos semanas. El importe de este subsidio será de cincuenta por ciento del salario base de cotización.

..."

" Artículo 21.- En caso de maternidad las aseguradas tendrán derecho a las prestaciones en especie y en dinero que señala la Ley del Seguro Social de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Las prestaciones en especie se otorgarán transcurrido el plazo mencionado en el inciso a) del artículo anterior, si se trata de primera inscripción como trabajadora doméstica. Si se tratará de un reingreso, se aplicará lo dispuesto por el inciso b) de dicho artículo.

b) Para el disfrute del subsidio de maternidad, la asegurada deberá reunir un mínimo de treinta semanas de cotización en los doce meses anteriores a la fecha en que se inicie el periodo de descanso prenatal. Cuando la asegurada no cumpla con las cotizaciones requeridas se estará a lo dispuesto en el artículo 11 de la ley invocada.

c) El importe de estos subsidios serán de cincuenta por ciento del salario base de cotización."

" Artículo 23.- Para el disfrute de las prestaciones del Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte, el asegurado deberá reunir los requisitos que señala la Ley del Seguro Social en su Capítulo V del Título Segundo.

En ningún caso la pensión de invalidez, de vejez, cesantía en edad avanzada y de incapacidad permanente total podrá ser inferior a la cuantía mínima que establezca la ley."

" Artículo 25. El seguro de Guardería pa

ra los hijos de aseguradas se otorgará en los términos que señala el Capítulo VI del Título Segundo de la Ley del Seguro Social, así como de su reglamento. Para el disfrute de esta prestación se considerará como jornada de labores de la trabajadora doméstica en los términos del artículo 184 de la mencionada Ley, la equivalente a ocho horas de la jornada diurna. 56 "

Definitivamente este reglamento represento un gran avance; lo malo es que jamás se le dio la difusión adecuada, como tampoco se divulgaron las fechas de inscripción y por si fuera poco dentro de las requisitos que contempla para la incorporación se encuentra el hecho de que la inscripción se lleva acabo a petición expresa del patrón del trabajador doméstico, lo que freno en gran medida la efectividad de este reglamento, en atención a que muy pocos patronos tomaron conciencia del problema que representa la falta de protección a estos trabajadores.

Lo que finalmente se vio reflejado en el escaso número de trabajadores que fueron inscritos, quienes además fueron sometidos a un periodo de espera para gozar de los beneficios que otorga la ley del seguro social y que no obstante que ingresan al régimen obligatorio no les otorgan las prestaciones en los términos que señala la ley, sino con las modalidades que establece el reglamento, lo cual ya es un logro.

(56) Diario Oficial de la Federación, 28 de Agosto de 1973. Tomo . No. Primera Sección. P 14 y 15.

Es oportuno señalar que el reglamento a que hemos hecho alusión, se aplicará en tanto no se oponga a la nueva Ley del Seguro Social próxima a entrar en vigor el 1° de julio del año en curso.

Asimismo es importante resaltar que inicialmente la nueva ley, entraría en vigor el primero de enero del año en curso, lo que justifica su atraso es el nacimiento de las AFORES, (Administradoras de Fondos para el Retiro) que viene a ser una innovación de la nueva ley, en consecuencia el desconocimiento en el manejo de esta figura, motivo el atraso; que está debidamente justificado por la trascendencia jurídica que conlleva esta figura que exige su debido conocimiento y correcta aplicación.

A continuación nos permitimos transcribir las normas relativas a la incorporación de estos trabajadores en términos de la nueva ley, que como podemos apreciar en lugar de beneficiar los retrocede en cuanto a beneficios que otorgaba su antecesora.

3.5 NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL

TRANSITORIOS.

" Segundo. En tanto no se expidan las disposiciones reglamentarias correspondientes continuarán aplicándose los Reglamentos de la Ley del Seguro Social que se deroga, en lo que no se oponga al presente ordenamiento."

" Séptimo. Los asegurados a que se refiere ren los artículos 12 fracción III y 13 de la Ley del Seguro Social, que se deroga, y los comprendidos en la Ley que incorpora al Régimen del Seguro Social Obligatorio a los productores de Caña de Azúcar y a sus trabajadores, que también se deroga, conservarán sus derechos adquiridos, esquemas de aseguramiento y bases de cotización.

Los asegurados a que se refiere el párrafo anterior, en un plazo no mayor de un año computado a partir de la fecha en que entre en vigor esta ley, deberán ratificar su voluntad de permanecer en el régimen obligatorio o continuar incorporados voluntariamente a dicho régimen a través del convenio que para tal fin se formalice con el Instituto, de acuerdo a las bases y términos que establece esta Ley."

" Artículo 13. Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

I.- ...

II.- Los trabajadores domésticos

Mediante convenio con el instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo.

Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal."

" Artículo 222. La incorporación voluntaria de los sujetos a que se refiere el presente capítulo, se realizará por convenio y se sujetará a las siguientes modalidades:

Podrá efectuarse en forma individual o de grupo a solicitud, por escrito, del sujeto o sujetos interesados. En el caso de incorporación colectiva cada uno de los asegurados será responsable de sus obligaciones frente al Instituto.

II. El esquema de aseguramiento, para los sujetos que señala este capítulo comprende:

a).- ...

b).- Para los sujetos a que se refiere la fracción II del artículo 13 de esta Ley, las prestaciones en especie de los seguros de riesgo de trabajo y de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en los términos de los capítulos respectivos."

" Artículo 223. Aceptada la incorporación, serán aplicables las disposiciones del régimen obligatorio, con las salvedades y modalidades que establezca esta Ley.

Sólo se perderá la calidad de asegurado si se dejan de tener las características que originaron el aseguramiento."

" Artículo 224. Los sujetos de aseguramiento comprendido en este capítulo cotizarán por anualidades adelantadas.

El Instituto en atención a las características de orden económico y de organización de los grupos solicitantes podrá autorizar una periodicidad diferente en el pago de las cuotas, en cuyo caso suspenderá el Instituto el otorgamiento de las prestaciones relativas

cuando se deje de cubrir una de las parcialidades acordadas.

" Artículo 225. Al llevarse a cabo los actos que determinen la incorporación de los sujetos de aseguramiento de este capítulo y al abrirse los periodos de inscripción relativos, el Instituto podrá establecer plazos de espera para el disfrute de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad."

" Artículo 227. Las cuotas obrero patronales correspondientes a los sujetos de este capítulo se cubrirán con base en:

II. Conforme al salario real integrado de acuerdo al artículo 27 de este ordenamiento, para los sujetos a que se refieren las fracciones II y V del artículo 13 de esta Ley."

" Artículo 231. La incorporación voluntaria al régimen obligatorio termina:

II. Para los sujetos a que se refiere la fracción II del artículo 13 de esta Ley, cuando se termine la relación laboral que le dio origen y se comunique esta circunstancia al Instituto." 57

En relación a las disposiciones que contempla la nueva ley del seguro social, podemos apreciar

(57) Nueva Ley del Seguro Social. Comentada por AMEZCUA, Ornelas Norahenid. Tercera Edición. Editorial Sicco. México 1996.

en primer lugar:

Que el nacimiento de las AFORES viene a complicar aún más los tramites que deben llevar acabo los asegurados y sus beneficiarios para obtener los beneficios que otorga.

En segundo lugar el aumento en el número de cotizaciones es en perjuicio de todos y cada unos de los asegurados, lo anterior por supuesto afecta directamente a los trabajadores domésticos si considerámos que algunos de estos trabajadores que actualmente no estén inscritos en el instituto, si llegan a incorporarse, probablemente sean personas de una edad promedio de 30 a 40 años lo que desafortunadamente ya no les confiere la oportunidad de cotizar en los términos que establece la nueva ley, pues no debemos pasar por alto que hasta este momento no existe una declaración científica que asevere que el promedio de vida haya aumentado en el ser humano, lo que implica que no tendrá la oportunidad de gozar de algunas de las prestaciones que contempla la ley por no cumplir con este requisito.

Tercero, no es justo se supriman las prestaciones en dinero que la anterior ley contemplaba a su favor en los casos de riesgo de trabajo, enfermedad y maternidad, ingresos que se hacen más necesarios precisamente por que estos sucesos generan gastos imprevistos.

Por otra parte deseamos fervientemente las nuevas disposiciones que contempla no sean letra muerta como fué lo establecido por su predecesora.

Por consiguiente esperamos que las convocatorias que con este fin establezca el Instituto tengan la debida difusión a efecto de que sea una realidad la se

guridad que se contempla a favor de este grupo de la clase obrera. Abogando a fin de que estas convocatorias se realicen en forma periódica y se otorgue efectivamente a favor de este sector tan desprotegido.

Y que la innovación que contempla la nueva ley, en verdad represente beneficios a los derecho habientes, a los que primeramente habría que explicar en que consisten los cambios que contempla esta legislación, que en opinión de algunos autores es anticonstitucional.

CAPITULO CUARTO

LA SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR DOMESTICO.

La inseguridad del hombre, nace al no poder comprender y explicarse el misterio de la vida; la muerte, los fenómenos naturales y biológicos y su necesidad de subsistir, así como su instinto de preservar la especie lo inducen a buscar protección entre sus semejantes por lo que provoca una unión como grupo social para hacer frente a los riesgos que le plantea su existencia.

Esta inseguridad ha propiciado que desde la antigüedad, el hombre haya buscado protegerse contra el advenimiento de riesgos; las más de las veces está protección se ha dado a través de la caridad, por ello encontramos como antecedentes las leyes españolas, aplicables en la colonia, en las que sin dar al trabajador una categoría ni siquiera parecida a la actual, le otorgaban cierta protección y derechos inspirados en principios de equidad social.

La salud y la seguridad social se vinculan estrechamente, si bien es cierto la seguridad social

no tiene como único objetivo el cuidado de la salud, más bien es el mecanismo jurídico y económico que establece el gobierno para suprimir la necesidad y garantizar a todo ciudadano un ingreso para vivir y el acceso a los servicios de salud, amparándolo contra los riesgos profesionales y sociales, en especial ante la falta o insuficiencia de ganancias para el sostenimiento de el trabajador y su familia.

La seguridad social, encierra las ideas genéricas de protección ante el peligro, daño o pérdida, generando un sentimiento de confianza y garantía, que tiende a la protección del salario para colocar la economía familiar a cubierto de las disminuciones que pueda sufrir como consecuencia de las contingencias tales como accidentes y enfermedades profesionales, accidentes y enfermedades no profesionales vejez, invalidez, muerte, cesantía involuntaria, en la vida del trabajador.

4.1. ORIENTACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO.

Encontramos que la Ley V del fuero viejo de castilla de 1272, " establecía en principio la indemnización de los accidentes y enfermedades ocurridos a los trabajadores disponiendo que debía pagarse la soldada doblada en caso de que fallezca en el trabajo un individuo que se encuentre totalmente sano.

Se dispone así mismo que los encomendados tienen la obligación de tener cirujanos y elementos de curación como aceite de solimán, cardenillo e alumbre y algún ungüento e lancetas para sangrar... y deben, por

último costear el entierro de los indios que fallezcan."
58

Como podemos apreciar, estas leyes otorgaban mayor protección que las que nos rigen actualmente, y es sobresaliente el hecho de exigir, se contara con ci-rujanos para prestar una adecuada atención al trabajador, además de cubrir los gastos del entierro en caso de sobrevenir el deceso, sin imponer como condición que se comprobara la relación entre la enfermedad o accidente de trabajo y el deceso del trabajador.

Posteriormente se fueron desarrollando instituciones que aseguraban a sus miembros, contra los riesgos eventuales que éstos podían sufrir.

Instituciones que en su inmensa mayoría eran de carácter religioso, por lo que otorgaban los servicios asistenciales de salud como una obra de caridad, que se brindaba hasta donde los recursos económicos de las mismas se los permitía y sin que esto constituyera, más allá de una obligación moral y espiritual.

Hasta fines de los años treinta, los servicios de salud no constituían una obligación del Estado y como se ha señalado, los mismos quedaban al arbitrio de la beneficencia pública y privada, que como ya se comento otorgaban los servicios a la medida de sus posibilidades, resultando en consecuencia insuficientes en virtud de que

no abarcaban a toda la población y la escasez de recursos económicos, hacía imposible que la ayuda se extendiera para proporcionar medicamento o algún otro tipo de ayuda. Tomando en cuenta que los únicos recursos con que contaban estas instituciones, eran los que se allegaban mediante contribuciones de caridad.

No obstante la carencia de servicios médicos, el estado solamente emprendía acciones a nivel nacional de campañas contra el paludismo, la fiebre amarilla y en algunos casos de asistencia médico-social.

Aún cuando el artículo 4° constitucional ya establecía el derecho a la protección de la salud; y el artículo 123 fracción XXIX contemplaba la seguridad social como una obligación del estado.

La inminente necesidad de otorgar asistencia médica por parte del estado a los sectores de la población con escasos recursos económicos, motivo que durante el gobierno de Emilio Portes Gil, se reformara la fracción XXIX del artículo 123 constitucional, a fin de reforzar la idea que se tenía de la seguridad social, misma que se estableció en los siguientes términos " Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social que comprenderá los seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos." 59

Esta disposición trajo como consecuencia

que durante el mandato del general Lázaro Cárdenas, se iniciara la intervención del estado en la prestación de los servicios de salud, con proyectos más amplios, todo esto como secuela del movimiento revolucionario, que aún conservaba el compromiso contraído con las clases trabajadoras.

En el año de 1943 siendo presidente de México Manuel Avila Camacho, se promulga la Ley del Seguro Social, por lo que se dispone que a partir de enero de 1944 se implante en México la seguridad social, estableciendo en el distrito federal, los seguros obligatorios de enfermedades no profesionales, vejez, de cesantía en edad avanzada, accidente de trabajo, maternidad, invalidez y muerte. Seguros todos ellos que se contemplan en el régimen obligatorio y otorgan prestaciones en dinero y en especie.

Asimismo contempla los seguros adicionales y facultativos que se contienen en el régimen voluntario del seguro social, mismos que proporcionan únicamente prestaciones en especie del ramo de enfermedades y maternidad.

4.2 EXCLUSION DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS AL REGIMEN OBLIGATORIO DEL SEGURO SOCIAL

Desde sus inicios la ley establece la excepción de ser incorporados al régimen obligatorio los domésticos, precisando que los mismos serán incorporados a través de un decreto emitido por el ejecutivo y a propues

ta del propio Instituto, cuando las condiciones económicas del mismo lo permitan.

No obstante que establece esta y otras excepciones, la exposición de motivos de la ley original concluye que el otorgamiento de la seguridad social, debe ser de carácter obligatorio, con el fin de garantizar el cumplimiento y permanencia de la seguridad social. Objetivo que aún hoy en día se persigue pues la expansión del sistema no se ha alcanzado al 100 % por la falta de capacidad económica y porque no decirlo, por el manejo inadecuado de los recursos financieros del Instituto, que han propiciado que sigan excluidos del régimen obligatorio algunos sectores de la población entre los que aún continúan los trabajadores domésticos.

Aún cuando esta exclusión de la seguridad social, resulta inconstitucional toda vez, que es la propia constitución la que señala, que la seguridad social debe proteger y brindar bienestar a los trabajadores.

Argumento que en todo caso obliga a que estos sujetos queden incluidos dentro del régimen obligatorio en razón de que los mismos, realizan una actividad subordinada y tienen la categoría de trabajadores.

Hacemos un paréntesis para señalar que al momento de estar elaborando la presente monografía el 21 de diciembre de 1995 se decreto la nueva Ley del Seguro Social, misma que entrará en vigor el 1º de julio de 1997. La cual no obstante haber sido reformada, en forma general no contempla todavía el aseguramiento obligatorio, de estos trabajadores e inclusive los cambios contemplados dentro de la misma, representan un retroceso para éstos, toda vez que esta ley deroga las disposiciones que

en su favor contemplaba la legislación vigente a la fecha.

Reiniciando el punto que nos ocupa y auxiliandonos de la nueva ley, en la medida en que la misma pueda llegar a ser aplicable a dichos trabajadores, señalaremos que, para dar cumplimiento a algunos de los objetivos que contempla la seguridad social, el gobierno cuenta con el seguro social, como instrumento básico para dar cumplimiento a este propósito y en términos de la nueva ley, contara además, con el apoyo de instituciones bancarias (denominadas AFORES); las que funcionarán en los términos establecidos por esta ley, a efecto de garantizar un adecuado manejo de los recursos económicos del propio instituto, objetivo que en teoría persigue la creación de este nuevo sistema y que sólo el paso del tiempo hará posible juzgar que tan conveniente es dicha medida.

Desde luego los trabajadores domésticos requieren de las prestaciones que otorga el I.M.S.S., y considerando que existe un vínculo laboral, debería aplicarse a los mismos el régimen obligatorio, máxime cuando éste, comprende prestaciones en dinero y en especie, que no otorga el régimen voluntario mediante el que acceden estos trabajadores a la seguridad social, en términos de lo dispuesto por la nueva ley próxima a entrar en vigor; y no debemos olvidar, que la seguridad social surge como una necesidad de suprimir la desigualdad creada por la miseria y con el fin de proteger los ingresos de la clase trabajadora.

Consideración que no toma en cuenta la nueva ley, pues si bien prevé al igual que la anterior, la incorporación voluntaria al régimen obligatorio de estos trabajadores, establece la salvedad de proporcionar prestaciones en dinero que otorga ese régimen, beneficio

que era otorgada en su favor por la ley que se deroga.

Por otra parte es el propio artículo 12 de la ley del seguro social vigente el que establece que "son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I.- Las personas que se encuentren vinculadas a otra, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial, este exento del pago de impuestos o derechos." 60

Con fundamento en lo anterior existe una contradicción en la práctica, si interpretamos el alcance del citado ordenamiento, comprenderemos que legalmente deberían estar contemplados los domésticos dentro del régimen obligatorio del seguro social, toda vez que cumplen con los supuestos establecidos en la ley.

Es decir se encuentran vinculados a otra persona por una relación de trabajo, en forma permanente, asimismo, establece la ley que no importa cual sea la personalidad jurídica del patrón, por ende no debe importarse que sea una persona física y por otra parte señala que no debe influir la naturaleza económica del patrón.

Argumento que es utilizado frecuentemente por los patrones de éstos trabajadores, que se excusan

para no otorgarles la protección social a la que tienen derecho manifestando, que a su juicio, el trabajador doméstico no genera ganancia alguna con el desempeño de su trabajo y que inclusive para ellos representa una carga económica darles empleo, no obstante que a nuestro parecer el hecho de que la doméstica realice las labores, que tendría que realizar el ama de casa, le permite a ésta salir a laborar y obtener con ello un ingreso económico en su beneficio, que entre otras ventajas le da la oportunidad de contar con los servicios de dichos trabajadores.

Ahora bien, si el ingreso que percibe al desempeñar una labor fuera de su hogar, resultara inferior a sus necesidades y pretensiones, luego entonces optaría por prescindir de los servicios de la doméstica y desempeñaría dichas labores por sí misma, lo que en realidad no sucede, pues sería ilógico que la mujer descuidara su hogar e hijos y lo dejara en manos de una persona desconocida, sin obtener un beneficio a cambio.

Independientemente del ingreso económico que le permite obtener al auxiliarla en el desempeño de las labores de su hogar, le brinda la oportunidad de desarrollarse profesionalmente, lo cual constituye un logro importante para la mujer actual y una necesidad económica del País; por otro lado tiene tiempo para atender sus compromisos sociales, propiciando con esto un desarrollo integral necesario como ser humano.

Por otro lado cuando la mujer no trabaja y cuenta con servicio doméstico porque su posición económica se lo permite, el servicio que estos trabajadores le brindan le da la oportunidad de cuidar las relaciones sociales de su cónyuge o de ella misma, lo que a la larga influye en las oportunidades laborales del jefe de familia y como consecuencia en el aumento de los ingresos eco

nómicos.

En fin que las personas que emplean a estos trabajadores, se abstienen de realizar dichas labores porque el desempeño de las mismas, genera un desgaste físico superior al que se requiere para otras actividades e incluso propicia un descuido físico en la persona que lo desempeña, que va desde el maltrato de las manos, ocasionando callosidades, reumas, artritis; hasta padecimientos de la columna vertebral, por lo tanto consideramos, que es injusto que los trabajadores domésticos estén excluidos de los servicios asistenciales de salud.

Pues se ha comprobado estadísticamente, que los mayores riesgos de accidentes, se producen dentro del hogar y tomando en consideración que los domésticos son seres humanos, igual a todos nosotros, expuestos a accidentes y enfermedades, no comprendemos porque a los mismos se les excluye de la protección que brinda la seguridad social.

Es urgente tomar medidas que se adecuen a las necesidades reales de estos trabajadores, en el que se contemple la incorporación al régimen obligatorio al que tienen derecho por la relación laboral que los une y la calidad de trabajadores que les concede la ley.

Ya que el factor ocupación guarda estrecha relación con las enfermedades y las clases trabajadoras muestran, a lo largo de la historia, tasas de mortalidad más altas con respecto de las clases ociosas. Haciendo evidente la necesidad de brindar por lo menos asistencia médica a los trabajadores domésticos, que desde luego forman parte de la clase trabajadora, por lo que están expuestos a acontecimientos fuera de su control que ponen en riesgo su integridad física.

4.3. DE LA INCORPORACION VOLUNTARIA DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS.

Como ya lo habiamos señalado en el capítulo que precede, en espera de que se dieran las condiciones económicas requeridas para extender el régimen obligatorio a estos trabajadores, el 28 de agosto de 1973 se creó un reglamento que contempla la incorporación voluntaria al régimen obligatorio del seguro social con fundamento a lo dispuesto por el artículo 18, 199 y 201 de la ley vigente del seguro social, en tanto se emitía el decreto a que refiere el artículo 13 de la propia ley.

Es importante destacar que no obstante que el artículo primero transitorio del citado reglamento establecía que el mismo entraría en vigor en toda la república, el día de su publicación, es decir el propio 28 de agosto, la ley del seguro contempla un tiempo de espera para que los mismos puedan gozar de los beneficios de tal aseguramiento. Así pues el reglamento establece entre otras cosas que:

Las disposiciones que contempla el mismo y la propia ley rigen la incorporación voluntaria de que son objeto, al régimen obligatorio del Seguro Social.

Que la incorporación voluntaria de estos trabajadores se hará a solicitud expresa del patrón a quien presten sus servicios.

La incorporación voluntaria al régimen obligatorio contempla en su beneficio los seguros de :

I.- Riesgos de trabajo.

II.- Enfermedades y maternidad;

III.- Invalidez. Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte, y

IV.- Guarderías para hijos de aseguradas, con las salvedades y modalidades que se establezcan en este reglamento. 61

Salvedad que consiste en el otorgamiento del 50 % de las prestaciones que en dinero contempla la ley del seguro social en este régimen y el tiempo de espera para otorgar dicho subsidio, así como las semanas cotizadas que se requieren para la atención médica a partir de la fecha de inscripción o reinscripción en su caso.

Por otra parte el propio reglamento establece que es facultad del instituto a través de su Consejo Técnico y a propuesta del Director General señalar el período para la primera inscripción de éstos trabajadores y las subsecuentes.

No obstante desde la fecha de publicación del citado reglamento sólo se ha emitido una convocatoria, mediante acuerdo número 385786 aprobado por el Consejo Técnico el 5 de Septiembre de 1973; comprendiendo los meses de octubre y noviembre del mismo año, para llevar acabo la inscripción.

Lo anterior no ha sido el único obstácu

lo para su incorporación, el mismo artículo 4° del reglamento propicia que la finalidad de protección que se persigue sea nugatoria, en razón de que condiciona la filiación de estos trabajadores a la voluntad expresa del propio patrón, con lo que finalmente no se logra avance alguno, toda vez que es obvio que el patrón no tiene, ni ha tenido jamás el interés de inscribirlos al seguro social.

Prueba de ello es que la Inscripción de estos trabajadores fué minoritaria la primera y única vez que hasta este momento ha salido la convocatoria. Acuerdo que inclusive ordenaba se diera la difusión adecuada a tal incorporación, no obstante no precisaba en que forma era exigible esta difusión o su sanción en caso de no cumplir con ello; situación que persiste en la nueva ley.

Con la entrada en vigor de la nueva ley, se hará necesario que aquellos trabajadores incorporados por sus patrones, ratifiquen su voluntad de permanecer en el régimen obligatorio, en un plazo no mayor a un año, a partir de la entrada en vigor de ésta, para la conservación de sus derechos. Obviamente respetando los beneficios que contemplaba a su favor la ley vigente.

Lo que nos hace reflexionar que la nueva ley lejos de mejorar en forma alguna las disposiciones relativas a estos trabajadores; les resta beneficios, que la legislación vigente contemplaba a su favor, por tanto consideramos que continúan siendo marginados de la seguridad social en los términos establecidos para la clase obrera de la cual forman parte.

Y siendo la seguridad social el medio idóneo para proteger la vida y la dignidad del trabajador, es un deber humano y de justicia, que se les procuren los servicios esenciales para mejorar su calidad de

vida; pues deben ser las relaciones laborales las que legalmente constituyan el punto de partida para extender los beneficios de la seguridad social a los individuos marginados, pues su misma condición les impide gozar de una adecuada garantía que los proteja contra cualquier eventualidad.

Es evidente que los domésticos forman parte de un amplio sector de la población que se encuentra desprotegido por la seguridad social, a la que tiene derecho y necesidad de acceder y es incuestionable que no están exentos de sufrir accidentes o enfermedades que pongan en riesgo su integridad física y que bien puede tratarse de riesgos de trabajo o enfermedades de la misma naturaleza, como veremos a continuación.

4.4 INTEGRIDAD FISICA DEL TRABAJADOR DOMESTICO

La carta Inter - Americana de Garantías Sociales en su capítulo denominado trabajo doméstico; artículo 22 señala lo siguiente.

" Los trabajadores domésticos tienen derecho a que la ley les asegure protección en materia de salario, jornada de trabajo, descanso, vacaciones, indemnización por despido y en general prestaciones sociales cuya extensión y naturaleza serán determinadas de acuerdo a las condiciones y peculiaridades de su trabajo... " 62

(62) TRUJBA, Urbina Alberto. Tratado de Legislación Social. Edit. Herrero. México. 1954. P 323 y 324.

Como podemos apreciar esta disposición hace alusión a derechos que efectivamente nuestra Constitución tutela, no obstante que como lo hemos reiterado, hasta el momento no se ha cumplido en los términos establecidos por la misma.

Por otra parte cabe señalar que actualmente se ha venido desarrollando una nueva modalidad para prestar el servicio doméstico, que consiste en asistir por horas o días previamente fijados por las partes, o bien según las necesidades de la familia que contrate estos servicios, resultando que en esta relación, el patrón se abstiene de proporcionarle al doméstico los alimentos y habitación que contempla la ley y con mayor razón carecen de la seguridad social.

Tomando en consideración, que los trabajadores domésticos no están incorporados al régimen obligatorio del seguro social, la ley dispone que el patrón debe hacerse cargo de sufragar los gastos en caso de que el trabajador doméstico, padezca enfermedades generales, es decir aquellas que no deriven de un riesgo de trabajo.

Atención que se otorgara en los términos previstos por el artículo 338 que establece que: "Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

I.- Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;

II.- Si la enfermedad no es crónica, proporcionar asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y

III.- Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial." 63

Aún cuando la ley contempla esta obligación, lo cierto es que la misma no se cumple y es el propio trabajador el que cubre con su sueldo la atención médica y los medicamentos que llega a requerir.

Incluso si su enfermedad, como lo señala la ley se vuelve crónica y la sirvienta requiere salir con frecuencia para asistir al médico, el patrón opta por despedirla ya que para él, resulta molesto e inconveniente las constantes salidas de la muchacha y por otra parte se maneja la pérdida de confianza, aduciendo que no está seguro si efectivamente tanta salida es para asistir al médico o si la muchacha se ha vuelto mentirosa.

Si los patrones asumieran esta obligación, para ellos sería más conveniente incorporarlos al I.M.S.S., ya que con ello evitarían afrontar la responsabilidad económica, que esto implica quedando la misma a cargo de dicha institución, sobre todo en estos tiempos, en los que la economía familiar no permite disponer de fuertes cantidades en forma imprevista.

Estos trabajadores, están más propensos

(63) Ley Federal del Trabajo. Comentada por DE BUEN Unna Carlos. Ob Cit. P 147.

a sufrir riesgos en el desempeño de sus funciones, es frecuente por ejemplo; que las sirvientas resbalen a menudo o lleguen a caer de las escaleras o al limpiar los cristales, otro accidente muy común son las cortadas y quemaduras; imprevistos todos ellos que pueden tener consecuencias mínimas o incluso en caso de caídas ocasionar la muerte del trabajador.

Las disposiciones que reglamentan el servicio doméstico, no hacen referencia especial para el caso de riesgos de trabajo, razón por la cual con fundamento en el artículo 181 y 472 de la ley federal del trabajo se aplican las contempladas en el título IX de la ley en comento.

El artículo 487 establece que: " Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I.- Asistencia médica y quirúrgica;
- II.- Rehabilitación;
- III.- Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV.- Medicamentos y material de curación;
- V.- Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- VI.- La indemnización fijada en el presente Título." 64

Conforme a lo anterior sí, el riesgo pro

voca una incapacidad temporal en los términos que establece la ley, la indemnización es el pago íntegro del salario que venía percibiendo el trabajador, desde el momento mismo que acontece éste y hasta que subsista la incapacidad.

Cuando se produce una incapacidad permanente parcial, la indemnización a que tiene derecho el trabajador, es un tanto por ciento que se establece conforme a una tabla de evaluación de incapacidades, tomando en consideración diversos factores.

En la práctica un alto porcentaje de trabajadores que desconocen sus derechos o los medios y formas de exigirlos son despedidos por sus patrones, quienes aprovechan su ignorancia y evaden su responsabilidad, despidiéndolos y otorgándoles a cambio una pequeña gratificación como compensación por el riesgo sufrido, misma que lógicamente no es la estipulada por la ley.

Es evidente que si el riesgo genera una incapacidad permanente total, serán indispensables todas y cada una de las prestaciones señaladas, más aún en el caso que nos ocupa, por tratarse de personas de escasos recursos económicos, quienes muchas veces carecen inclusive de algún familiar que se haga cargo de ellos, cuando les sobreviene esta incapacidad, que incluso puede provocar que quede imposibilitado para valerse por sí mismo.

Además de las prestaciones en especie, la legislación establece que tiene derecho a una indemnización en dinero, equivalente al valor de mil noventa y cinco días de salario, tomando como base el salario diario que percibía el trabajador al momento de acontecer el riesgo, indemnización que desde luego no se otorga.

Para tal efecto la ley establece que el salario se integra con el pago en efectivo que debe percibir el trabajador por cuota diaria, gratificaciones, habitación, percepciones, primas, comisiones y prestaciones en especie.

Esta indemnización debe ser pagada en forma íntegra al trabajador o a la persona debidamente autorizada por él, sin realizar descuento alguno. Es decir que esta percepción es independiente de la suma que haya cobrado por incapacidad temporal, en tanto se haya decretado la incapacidad total.

Asimismo están expuestos a accidentes de trabajo; al respecto nos permitimos reiterar que los aparatos electrodomésticos constituyen una fuente inmediata de accidentes de trabajo, para los domésticos y que las consecuencias pueden ser mínimas o bien provocar incapacidades permanentes; como podría ser el caso, de un accidente con la picadora o el cuchillo eléctrico que puede traer como resultado la pérdida de uno o varios dedos, que equivale a una lesión orgánica inmediata.

No obstante las señoras, hacen alarde de que la muchacha gracias a ella, sabe manejar aparatos sofisticados como lavadoras, planchas de vapor, hornos de microondas, lava vajillas, batidoras, secadoras, aspiradoras, cuchillos eléctricos, olla exprés, etc. Siendo muy frecuente que éstas últimas por el uso constante que se les da, lleguen a explotar en cualquier momento, poniendo en peligro la integridad física de los domésticos.

Como podemos apreciar los aparatos eléctricos que son utilizados en forma cotidiana en el hogar, son fuente directa de riesgos de trabajo, ya que su manejo exige un conocimiento exacto de su funcionamiento, ca

pacitación que desde luego la sirvienta no la obtiene de un técnico o persona entendida en el uso de cada uno de estos aparatos; sino a través de las explicaciones que sobre la marcha le da su patrona, esto es, que el conocimiento para el manejo de los aparatos, se va adquiriendo con el uso diario que haga de ellos, propiciando esto un sin fin de accidentes, a los que básicamente están más expuesto los doméstico, por ser quienes llevan acabo el aseo y asistencia del hogar.

Sin embargo sería ilógico que la ley contemplara inspecciones en el hogar de las familias que cuentan con doméstica; aún cuando se puede apreciar el uso constante de estos aparatos hace indispensable un debido adiestramiento, mismo que hasta ahora no se proporciona e implica un riesgo de trabajo.

De igualmente forma están expuestos a sufrir accidentes de tránsito al salir por los mandados o bien al trasladarse a su hogar, para que se considere de esa manera la ley establece que debe basarse en indicios de itinerario, esto es la hora de entrada y salida del trabajador y el tiempo necesario para cubrir la distancia, por lo que debemos recordar que el servicio doméstico en los terminos contemplados por la ley, es aquel que se presta en el hogar de una persona o familia y entre las prestaciones a que tiene derecho el doméstico se contempla entre otras la habitación, es decir que habita el mismo domicilio donde presta sus servicios.

Contando con descansos que la mayor de las veces se dan en forma quincenal o inclusive mensual, no obstante que la ley contempla el descanso semanal como obligatorio: esta situación generalmente se da en virtud de que estos trabajadores como ya lo mencionábamos al inicio del presente trabajo, en su mayoría son personas traí

das de la provincia, por lo que aprovechan su descanso o salida como ellos le denominan, para viajar a su lugar de origen, con el afán de convivir con su familia, provocando con ello que las distancias que recorren sean mayores y por ende la probabilidad de un accidente de trabajo en tránsito aumente, generando a su vez excusas que son utilizadas por el patrón para evadir toda responsabilidad cuando llega a presentarse esta situación.

Por cuanto al llamado trabajo doméstico de entrada por salida, que actualmente es el más común, el horario varía constantemente, lo que viene a constituir un obstáculo para acreditar el accidente de trabajo en tránsito, quedando todavía más desprotegidos estos trabajadores.

Es importante destacar que la ley del seguro social vigente, contempla prestaciones en dinero y en especie para el caso de ocurrir un riesgo de trabajo.

Prestaciones estas que desconoce la nueva ley del seguro social próxima a entrar en vigor, misma que únicamente contempla las prestaciones en especie de este régimen.

Por lo que de nueva cuenta queda a cargo del patrón la indemnización en dinero a que tenga derecho el trabajador.

No debemos olvidar que riesgo de trabajo bien puede ser una enfermedad ocasionada por el desempeño de las labores encomendadas y que las mismas como lo establece la ley pueden ocasionar solo una incapacidad temporal lo mismo que el accidente y que cuando acontece de esta forma, la patrona busca una actividad que pueda desempeñar la muchacha, para que no esté de ociosa.

Para el caso de tratarse de un domestico que labora por días u horas, si no asiste a cumplir con sus labores, obviamente no percibe ingreso alguno. Lo que crea un riesgo nacido de la falta de ingresos por una causa ajena a su voluntad.

Por otra parte el artículo 476, señala que en todo caso enfermedades de trabajo son las que se contemplan en la tabla de enfermedades, de la propia ley. Encontrando dentro de la misma y en relación a estos trabajadores, la que se identifica con el número 61 que considera como enfermedad de trabajo las callosidades, fisuras y grietas por acción mecánica.

Callosidades y grietas que muchas trabajadoras domesticas poseen en sus extremidades superiores, por el uso constante de productos tales como detergentes, eassy off (sosa), brasso antigrasa, cloro, desinfectantes (pino. maestro limpio): fibras. etc.

A esta, habría que sumarle algunas otras enfermedades como pueden ser: varices que se producen como consecuencia del tiempo en que se requiere que estas trabajadoras estén de pie, reumas tanto en sus extremidades inferiores como superiores en razón del uso constante de agua fría y caliente en forma simultánea y del constante uso de la plancha de vapor; artritis ocasionada por las mismas razones, molestias en la columna vertebral propiciada por las posiciones incómodas que se adoptan al momento de planchar, aspirar, trapear, sacudir, mover o cargar muebles, hernias por halar o empujar objetos pesados y un sin fin mas. de enfermedades ocasionadas por el trabajo que desempeñan.

A este respecto hay que mencionar que cuando los trabajadores domesticos se llegan a enfermar y

habitan el mismo domicilio, si el malestar es por cuestiones tales como gripe, que además puede haberla adquirido mediante contagio de algún miembro de la familia, o bien cuando por alguna causa la comida le provoco malestar estomacal, lo más que obtiene es que la patrona le diga que se tome un analgésico de los que existan en el botiquín, y si su malestar es muy fuerte, que se apresure a realizar sus labores y suba un momento a descansar.

Quando la enfermedad persiste, lo atribuyen a que la muchacha se ha vuelto floja, proporcionándole asistencia médica sólo cuando es muy evidente el malestar ya sea por fiebre, vómito u otras manifestaciones; asistencia que se limita a la consulta médica y en raras ocasiones comprende medicamentos.

Por lo que refiere a la muerte ocurrida como resultado de un riesgo de trabajo, la ley, establece que deben aplicarse las disposiciones contenidas en el capítulo respectivo, mismas que al efecto se transcriben.

" Artículo.- 500 Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador la Indemnización comprenderá:

I.- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y

II.- El pago de la cantidad que fija el artículo 502."

" Artículo 502.- En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el tra

bajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal." 65

Todo esto nos lleva a considerar que el factor ocupación guarda estrecha relación con las enfermedades y que las clases trabajadoras muestran, a lo largo de la historia, tasas de mortalidad más altas con respecto de las clases ociosas. Haciendo evidente la necesidad de brindar por lo menos asistencia médica a este sector de la población, que desde luego forman parte de la clase trabajadora.

Además debemos considerar que los centros de salud donde cuentan con los instrumentos, necesarios para practicar cirugías o estudios complicados suelen ser instituciones privadas, con costos muy elevados y poco accesibles al grueso de la población, haciendo evidente que cuando acontece un suceso inesperado que pone en peligro la vida y la salud, muy pocos individuos cuentan con los medios económicos requeridos para recibir la atención médica adecuada, por otro lado los centros de salud pública que cuentan con dicha tecnología, como en el caso concreto lo sería el I.M.S.S (Centro Médico Nacional Siglo XXI); exige ser derechohabiente, para otorgar la atención médica requerida.

Es notable, por tanto que tratándose de trabajadores domésticos si a los mismos no se les ampara a través de una institución como el seguro social, difícilmente tendrán acceso a los medios de salud máxime cuando la incapacidad que provoca es total, pues ello nos ha

ce pensar que la atención médica deberá ser constante y por un lapso prolongado no sólo para la atención de las consecuencias inmediatas que este genere, si no por las reacciones secundarias que después de cualquier accidente o enfermedad el cuerpo presenta, razón por la cual no debemos olvidar que quedara incapacitado para prestar cualquier servicio y por tanto carecerá de los medios económicos para procurarse la atención médica que requiera.

Por otro lado es indispensable que cuenten con un capital mínimo para subsistir dignamente cuando se enfrenten a la imposibilidad de seguir trabajando. Todo esto es motivo más que suficiente para pugnar, por que los beneficios contemplados para el caso de riesgo de trabajo se den en forma real y efectiva a estos trabajadores; y no únicamente se contemplen en forma indicativa.

CAPITULO QUINTO

ELEMENTOS AUXILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

5.1. EL SALARIO, SU IMPORTANCIA EN LA SEGURIDAD DEL TRABAJADOR DOMESTICO

El salario constituye la principal obligación que tiene el patrón, para con su empleado.

El maestro Mario de la Cueva señala acertadamente que el " verdadero patrimonio del trabajador es su energía de trabajo, ya que es lo único que lleva consigo al penetrar en la empresa." 66.

Por tanto, siendo el trabajo la actividad humana encaminada a proveer las necesidades del trabajador y su familia, es lógico que la remuneración que

(66) DE LA CUEVA, Mario. Ob Cit. P 298.

el empleado recibe por el servicio que presta, sea el motor que le induce a prestar el trabajo, pues es el Salario que percibe el beneficio que le permite al trabajador afrontar sus necesidades y las de su familia.

Por esta razón la prestación del trabajo y la remuneración salarial que se recibe por el trabajo, forman un binomio del derecho del trabajo, pues todo servicio prestado por un Individuo para ser considerado como trabajo debe ser retribuido de lo contrario, su gratuidad no nos permite darle esta categoría.

Así entonces, cuando dicha energía es entregada a otro, el salario que éste le proporciona es el elemento que le sirve al trabajador, para asegurar su subsistencia y le permite proteger su salud; además le brinda la oportunidad de aspirar a mejores condiciones, que le aseguren disfrutar de una existencia rodeada de mejores comodidades, lo que contribuye a la seguridad del trabajador doméstico.

Para cumplir esta misión el salario debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia. Necesidades que se integran fundamentalmente por la alimentación, casa y vestido.

Si bien es cierto no son las únicas necesidades que tiene que satisfacer el trabajador y su familia, como complemento de éstas encontramos: la atención médica en casos de enfermedades o accidentes. el pago de transportación cotidiana que se requiere para salir a trabajar o estudiar, el acceso una educación mas elevada; recreación cultural continúa y de un nivel aceptable, prácticas deportivas, actividades que influyen en el animo de cualquier individuo y contribuyen a su salud física y men

tal, por lo que queda ligado intrínsecamente el salario a la realización de éstas metas.

Estos beneficios deberán extenderse a la familia del trabajador, pues no debemos olvidar que ellos dependen directamente de los ingresos que el trabajador percibe y que en la medida en que el salario de éste sea remunerador podrá satisfacer plenamente las necesidades y aspiraciones de su familia.

El salario es producto de un acuerdo de voluntades expreso o tácito, que se protege siempre y cuando la ley se percate de las anomalías que se presenten en su caso.

En atención a ello y tomando en consideración que el patrón tratará siempre de pagar un salario menor y obtener un mayor beneficio y admitiendo que el salario es un elemento vital, que el patrón y el trabajador pueden acordar mediante mutuo consentimiento la cuantía del salario; debe existir siempre un elemento de justicia natural y superior a la libre voluntad de las partes, para que la cantidad convenida como pago no sea inferior a las necesidades mínimas del trabajador, pues éste, acepta obligado por necesidad, lo que ocasiona la comisión de una injusticia por parte del patrón quien aprovecha esta circunstancia. Y crea inseguridad en el estado de ánimo del trabajador y su familia, que no cuentan con los ingresos necesarios para afrontar sus necesidades.

Pues no debemos olvidar que para el trabajador es primordial contar con un ingreso, que le permita su subsistencia y la de su familia. razones que le impiden objetar las condiciones que el patrón le ofrece y las acepta, aún cuando ello implique un perjuicio en su contra.

Y cabe señalar que el salario mínimo, hoy día no cubre ni siquiera las necesidades mínimas de un trabajador; menos aún las de una familia, sería irrisorio creer que con un Sueldo Mínimo de \$ 26. 45/100. M.N. (Veintiséis pesos, cuarenta y cinco centavos), que rige actualmente para el área geográfica del distrito federal, una familia alcance a cubrir los gastos que implica única y exclusivamente la alimentación, casa y vestido en ese orden de prioridades; con esa cantidad no es posible.

Resulta insuficiente si tomamos, en consideración que la inmensa mayoría de los trabajadores carecen de vivienda propia, que es una de las necesidades que contempla la seguridad social, por lo que arriendan el inmueble que habita y las rentas actualmente son muy elevadas, lo que resta eficacia al bajo sueldo que perciben.

Por otra parte y aún cuando fueran dueños de su propia vivienda, cabe recordar que tienen que erogar una serie de gastos que van desde el pago del predial, agua, luz, gas y algunos otros servicios, como lo pueden ser: el servicio de limpia, pavimentación, alumbrado público y vigilancia.

Actualmente la remuneración no es una característica del salario mínimo general, ni profesional; el salario ha perdido el poder adquisitivo, con el que contó alguna vez, hoy en día, debido a los supuestos pactos económicos se ha ocasionado que el salario se estanque, en relación con los precios de la canasta básica a los que se les ha permitido aumentos considerables que afectan al salario mínimo y crean mayor grado de desigualdad entre las clases sociales.

La Constitución establece que además de

los salarios mínimos, se fijaran salarios mínimos profesionales tomando como base para ello la profesión, industria, rama, oficio o trabajo especial; esto es se toma en cuenta la calificación del trabajador para realizar la labor encomendada. Por lo que este salario comprende una cantidad mayor a la estipulada en el salario mínimo general.

La finalidad de los salarios mínimos profesionales es elevarse sobre los salarios mínimos generales con el fin de cubrir la capacidad y destreza que exige cada profesión, pero sin que ello, le haga perder su característica de salario mínimo.

Por lo que sigue siendo la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama, profesión, oficio o trabajo especial y que pretenden constituir el salario mínimo remunerador de la profesión; pues no debemos olvidar que las necesidades de los hombres crecen a medida que se eleva su condición social.

Es importante señalar que en 1962 cuando nace la idea de los salarios mínimos profesionales, ésta idea fué impulsada, con la finalidad de alcanzar una mayor equidad para los trabajadores. Por esta razón en la exposición de motivos que acompaña a la iniciativa del presidente Lopez Mateos para reformar la ley de 1931, en lo que refiere a los salarios, se señalaba en forma ejemplificativa algunos de los casos que de acuerdo con la realidad mexicana parecían exigir protección especial, entre ellos destacaban el trabajo y percepción de los domésticos, quienes han sido y siguen siendo objeto frecuente de explotación, por lo que se sugería que a los mismos también se les aplicara el salario mínimo profesional, que en ese momento se estaba proponiendo.

Lo que finalmente se logró plasmar en la ley en los artículos que a continuación se transcriben:

" Artículo 93.- Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

" Artículo 335.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores." 67

Disposición que aún no se cumple, en virtud de que jamás se ha integrado la comisión nacional de los salario mínimos a efecto de dar cumplimiento a este compromiso, por lo que no se está en condiciones de determinar cuál es, ese salario profesional que contempla la ley a favor de los domésticos.

Razón por la cual el salario de los domésticos, es aquel que estipulen las partes, que se pacta en razón de la oferta y la demanda; no obstante el salario promedio que reciben estos trabajadores no es elevado, como lo consideran quienes cuentan con el servicio de los mismos.

Máxime si recordamos, que como ya se había establecido, este servicio se presta por horas, o como se le denomina de entrada por salida, por lo que el do

(67) Ley Federal del Trabajo. CLIMENT Beltran, Juan. Ob
Cit. P 245.

méstico no cuenta con el beneficio de habitación y alimentos que establece la ley y no se cubre la cantidad equivalente a estas prestaciones.

En promedio el salario actual que perciben los domésticos de planta, fluctúa entre 800.00 (Ocho-cientos pesos) y 1,200.00 (Mil doscientos pesos.), mensuales, lo que representa un salario diario de 26. 66 veintiséis pesos 66 centavos) y 40.00 (Cuarenta pesos) diarios.

De lo anterior resulta una diferencia diaria de .21/100 M.N. (veintiún centavos) y \$ 13. 55/100 M.N. (Trece pesos cincuenta y cinco centavos), respectivamente, en relación con el salario mínimo general; diferencia que desafortunadamente no implica un mayor poder adquisitivo para estos trabajadores, quienes en cuanto reciben su salario lo envían íntegro a su familia a fin de que la misma cubra sus necesidades más primordiales, sin que esta percepción, les permita crear un fondo de ahorro tan necesario en caso de acontecer un percance.

Por lo que refiere a los trabajadores domésticos de entrada por salida, el sueldo promedio que éstos reciben varía entre \$ 40.00/100 M.N. (Cuarenta pesos y \$ 50.00/100 M.N. (Cincuenta pesos) diarios percepción que a simple vista parece elevada, sobre todo si la comparamos con el salario mínimo general; pero que al analizarla detenidamente y en forma real, no resulta tan elevada, en virtud de que se debe considerar que éstos trabajadores sólo acuden días predeterminados a trabajar, que por regla general no exceden de tres días a la semana.

Por cierto que las labores que realizan consisten en aseo general de la casa, lavar, planchar y cocinar, labores que prácticamente les llevan todo el día

e implica un desgaste físico superior al que se genera en una labor ordinaria, lo que repercute en su estado de salud.

Siendo la única labor que desempeñan, el salario que perciben en esos dos o tres días en que laboran, es la única fuente de ingresos con la que cuentan, lo que viene a representar un ingreso semanal de 150.00; (Ciento cincuenta pesos) es decir una cantidad inferior al sueldo mínimo semanal que cualquier otro trabajador percibe.

Por otra parte del sueldo que perciben tienen que cubrir gastos de transportación y alimentación propia, sin que pasemos por alto que las distancias a recorrer en cualquier punto geográfico, actualmente son muy largas, lo que implica un gasto de transporte excesivo, considerando las tarifas actuales de cualquier medio de transporte, gastos que desde luego repercuten en su estilo de vida, por que representan una merma en los ingresos que obtiene destinados a su alimentación.

Cabe recordar, que estos trabajadores deben afrontar cualquier gasto derivado de enfermedad o accidentes, que le sobrevenga a él o su familia, en virtud de que como quedo establecido, en el capitulo que antecede, carecen de la protección que otorga el I.M.S.S., sin contar que tampoco están contemplados dentro del INFONAVIT, por tanto carecen de vivienda propia, que son elementos que integran la seguridad social.

Por otra parte, actualmente la educación de los hijos, aún cuando éstos acudan a Instituciones de educación publica tienen que cubrir cuotas obligatorias, independientemente del material y uniformes.

Necesidades todas y cada una de ellas indispensables, que no conforman la totalidad de los gastos que hay que erogar y que sumadas las cantidades que se requieren para cubrir las, resulta insuficiente el salario que devengan éstos trabajadores para satisfacerlas. Situación que crea a su alrededor un ambiente de miseria a la que pretende combatir la seguridad.

El propósito de sustento que tiene como objetivo la retribución hace necesario que se establezcan plazos para el pago del salario, por lo que la ley contempla periodos más cortos para el pago del salario a favor de quienes desempeñan un trabajo material, como lo establece el propio artículo 88 de la ley federal del trabajo que a la letra dice:

" Artículo 88.- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores." 68

Norma que en relación a los trabajadores domésticos tampoco se cumple en virtud que en muchos de los hogares donde se presta éste servicio, se acostumbra cubrir el sueldo en forma mensual, lo que viene a representar un perjuicio más en su contra.

Asimismo la legislación establece que deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo lícito hacerlo con mercancías, ni con vales ni fi

chas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

En relación a los trabajadores domésticos la ley federal del trabajo en su artículo 334 establece una excepción que permite el pago en especie, a estos trabajadores.

" Artículo 334.- Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico, comprende además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta ley, los alimentos y habitación se estimaran equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo." 69

Siendo esta es la única disposición legal que permite que no todo el salario se pague en efectivo. No obstante la duda sobre su constitucionalidad, éste mandamiento se acepta en razón, de que la habitación y los alimentos son elementos inseparables de esta actividad, tomando en consideración que el doméstico habita el domicilio donde presta sus servicios y que el horario de labores no esta plenamente limitado.

Por lo que en el último de los casos, podríamos equiparar el excedente que se les paga a los domésticos de entrada por salida, en relación con los de planta; como el porcentaje adicional a que tienen derecho toda vez que no se les proporciona habitación, ni alimentos.

Estamos de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva en el sentido de que el " salario no puede atender a su función alimenticia, si no se van, estableciendo sistemas de adecuación al costo de la vida y a las condiciones personales y familiares del empleado" 70

Un salario que no baste para satisfacer las necesidades normales no merece el calificativo de vital, sino de precario e inhumano, desde luego el salario que percibe un domestico no es remunerador ni justo y no ayuda a aliviar las necesidades, tampoco les permite crear un fondo de ahorro que les garantice una senectud digna.

Por el contrario aumenta la inseguridad que estos trabajadores deberán enfrentar en el futuro, cuando lleguen a una mayor edad, o carezcan de empleo por causas ajenas a su voluntad.

5.2. LA JORNADA DE TRABAJO, SU INFLUENCIA EN LA SALUD DEL TRABAJADOR DOMESTICO

Atendiendo a su duración, la ley clasifica en tres categorías la jornada de trabajo: Diurna, Nocturna y Mixta; así mismo establece, las limitaciones legales aplicables a cada una de ellas; ocho horas para la jornada diurna, siete para la nocturna y siete y media para la mixta.

(70) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob Cit. P 315.

Esta limitación de la jornada persigue un propósito, que es el de asegurar a cada ser humano dieciséis horas de tiempo libre, con la finalidad de reponer la energía gastada; la Constitución autoriza la prolongación de la jornada cuando concurren circunstancias extraordinarias que lo ameriten, pero esta disposición no puede sustituirse por la voluntad del patrón.

Los límites legales de la jornada, que se contemplan, se han establecido en atención a aspectos de orden higiénico, pues se ha podido comprobar, que la duración de una jornada muy larga afecta la salud del trabajador e incluso disminuye el rendimiento y la calidad del trabajo, en razón de la fatiga natural que el trabajador siente en una jornada mayor de ocho horas.

Dado que las leyes que nos rigen pretenden ser un reflejo de la realidad que se vive, es evidente que el legislador al señalar una jornada máxima, lo hizo como consecuencia de la experiencia misma, pues no debemos olvidar, que en épocas pasadas se imponían a los trabajadores jornadas inhumanas, razón por la que hoy en día, se prohíbe expresamente una jornada mayor de ocho horas.

En consecuencia, el trabajador y el patrón deben respetar la jornada establecida por nuestra Ley Federal del trabajo, que como vemos tiene bases sólidas, para determinar como máxima dicha jornada. Además de tratarse de un mandamiento constitucional.

Cabe señalar que en la ley laboral no existe una definición legal de la jornada de trabajo aplicable al trabajador doméstico, como se desprende del artículo 333 del ordenamiento legal referido que al respecto señala:

" Artículo 333.- Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche." 71

La disposición anterior, implícitamente reconoce la imposibilidad de fijar un horario que responda a las reglas generales de las jornadas de trabajo que establece la ley, la jornada de trabajo tiene que adecuarse a las características del trabajo mismo, por lo que podemos hablar de una jornada especial, lo que incluso provoca una violación a la propia Constitución, en su artículo 123 inciso A fracción I.

En atención a que no se cumple el mandamiento constitucional, no obstante, que el artículo 69 de la ley vieja, fué suprimido, en razón de que él mismo establecía, que la jornada máxima no era aplicable a las personas que desempeñaran servicios domésticos, resultando aberrante tal disposición, máxime que como ya se señala, nuestra Carta Magna establece cual es la jornada máxima, sin que exista en el texto constitucional diferencia alguna por cuanto hace al trabajo desempeñado.

A mayor abundamiento, no debemos olvidar que los tiempos de la esclavitud ya pasaron y que al igual que el común de los trabajadores, los domésticos son seres humanos con idénticas necesidades a los restantes trabajadores; razón por la cual no se les puede dar un trato diverso y menos aún cuando éste trato es en su perjuicio y perjudica su salud.

(71) Ley Federal del Trabajo. Comentada por CLIMENT, Beltran. Ob Cit. P 21.

Y no es un secreto para nadie que estos trabajadores son sometidos a jornadas extraordinarias y que las razones no son precisamente las de siniestros o riesgos inminentes, es frecuente que las patronas de estas trabajadoras cuando tienen un compromiso social, bien sea en su hogar o fuera de éste, exigen que sean los propios trabajadores a su servicio quienes desempeñen el trabajo extraordinario que de ésta situación se deriva.

Y aún cuando la situación se prolongue hasta las dos o tres de la mañana, la domestica tiene la obligación de esperar hasta en tanto ya no la ocupen o bien hasta que los patronos lleguen a su domicilio, ya sea, cuidando a los menores de edad o para los imprevistos que puedan presentarse el en hogar.

No por ello al día siguiente gozara de mayor tiempo para su descanso, aún cuando se haya acostado tarde, deberá levantarse a la hora habitual a fin de preparar a los menores para la escuela, o en su caso preparar el desayuno de los señores, para cuando éstos se levanten, es evidente que no va a ser la señora quien asuma estas funciones teniendo sirvienta a su servicio.

Lo cierto de todo esto, es que la situación económica por la que atraviesa el país, nos ha superado; los trabajadores mexicanos se enfrentan a una pérdida del poder adquisitivo del salario, que en ocasiones es insuficiente para sufragar las más elementales necesidades, máxime si el individuo, tiene familia que sostener; por lo que ve con agrado e inclusive en ocasiones propiamente, se le llame a laborar dentro de un horario extraordinario, que le trae como beneficio un ingreso extra, que le permite solventar sus necesidades; lo que de ninguna manera implica que las condiciones físicas del trabajador sean las aptas para continuar prestando el servicio, o

que el desgaste físico que esto provoca, no repercuta en su salud; es más bien un reflejo de las necesidades que provoca el bajo salario que perciben.

5.3. DESCANSO SEMANAL

Aún cuando textualmente se establece la facultad en común de determinar el día de descanso, el patrón, es quien determina que día deberá descansar el doméstico, eligiendo desde luego, aquel que le reporte un beneficio.

Es decir cuando pueda prescindir de sus servicios sin que le cause mayor contratiempo; elección que realiza sin considerar los fines sociales y de salud que preve la legislación, descanso que en algunos hogares donde se presta este servicio, se proporciona en forma quincenal. Sin considerar que la ley lo prohíbe y establece el descanso obligatorio de un día a la semana, como lo contempla el artículo 69, que a la letra dice:

" Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro."

" Descanso que tiene por objeto preservar la salud física y mental del trabajador. " 72

(72) Ibidem. P 161 y 162.

5.4. PERIODO VACACIONAL.

Las vacaciones se consideran como un derecho que tiene cualquier trabajador a descansar sin que por ello tenga que dejar de recibir la remuneración ordinaria que recibe cuando presta el servicio.

Así mismo se considera que el propósito de las mismas, es recuperar las energías gastadas por el trabajador, por lo tanto no es valido, que a cambio de este beneficio se le otorgue al trabajador el pago en metálico y se le prive de la oportunidad, de dar a su cuerpo el descanso que éste requiere.

La ley federal del trabajo tutela este derecho en las disposiciones que a continuación se mencionan.

" Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrán ser inferiores a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios"

" Artículo 78.- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones por lo menos."

" Artículo 79.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de traba

jo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional a al tiempo de servicios prestados"

" Artículo 81.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que le corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo." 73

Beneficio que contempla la legislación a favor de cualquier trabajador que haya prestado servicios en beneficio de otra persona, incluidos aquellos que prestan servicios discontinuos o por temporadas. Tomando en consideración que se otorgan con el propósito de que el trabajador recupere las energías gastadas con motivo de su trabajo.

Considerando éste propósito el trabajador doméstico, no puede ser excluido de este beneficio que otorga la ley; por otra parte hay que destacar que las vacaciones deberán proporcionarse única y exclusivamente en días laborables, lo anterior implica, que cuando existe un día señalado como de descanso obligatorio para el trabajador no puede computarse como vacaciones.

Otra ventaja de las vacaciones, es que el trabajador perciba su salario sin prestar el servicio, por un lapso no menor de seis días en forma continua,

(73) Ibidem. P. 163 y sig.

siempre y cuando cumpla con el requisito de un año de servicios por lo menos.

Lo que viene a representar un ingreso que le permite obtener el descanso que su cuerpo requiere, sin la preocupación de carecer de los medios económicos para afrontar sus necesidades.

En la práctica la manera en que se otorga este beneficio en favor de los domésticos, resulta a todas luces contraria a las disposiciones impuestas por la Ley.

En relación con el número de días que se le otorgan; en forma general este beneficio no rebasa un término mayor a una semana, es decir al doméstico se le permite la salida un sábado a medio día, con la obligación de regresar a laborar el viernes por la noche de la siguiente semana, por lo que podríamos considerar que realmente se le otorga un número efectivo de cinco días de descanso continuo en todo el año.

Y lo más grave, es que a la mayoría de los domésticos, se les otorga este descanso sin goce de sueldo, lo que provoca un estado de inquietud, por no tener ingresos para afrontar sus necesidades.

Para el caso de que les concedan vacaciones, los días que se les otorgan suelen coincidir con alguna festividad. También se aprovecha el periodo de vacaciones escolares, para otorgarles las supuestas vacaciones, por lo que existe la justificación para no otorgarles el salario a que tienen derecho, aduciendo que no tiene sentido permanezcan en el domicilio sin hacer nada y lo más conveniente es que descansen una semana, en tanto los patrones regresan.

Por otra parte como las vacaciones de los patrones abarcan un lapso mayor, se exige al doméstico regrese en el tiempo estipulado, a fin de no dejar sólo el domicilio, por un tiempo muy prolongado, considerando que la inseguridad es un problema actual que a todos nos afecta, asimismo y para evitar el ocio del doméstico, se le dejan encomendadas algunas tareas, sin contar que cuando los patrones regresan al domicilio después de vacacionar, el trabajo de los domésticos se multiplica, sobre todo en lo que refiere al lavado y planchado de ropa, no por ello perciben un salario extraordinario, de igual forma no se considera el peligro que corre el trabajador al permanecer sólo en el domicilio, expuesto a sufrir algún atraco.

5.5. ALIMENTACION Y VIVIENDA

Como ya se había mencionado, el patrón del doméstico; tiene para con este algunas obligaciones especiales como proporcionarle una alimentación sana, un lugar cómodo e higiénico para dormir y condiciones de trabajo que aseguren su vida y la salud.

Disposición que provoca disgusto a estos patrones, quienes consideran que al proporcionarle la alimentación y un cuarto donde vivir, le están proporcionando más de lo que a su juicio debe percibir un doméstico; máxime, cuando como ellos, dicen " todos los sirvientes son unos malagradecidos, que no valoran debidamente lo que el patrón hace por ellos."

Por otra parte aducen que la alimentación que se exige en el precepto legal invocado, es ab

surda, dado que ellos no van a darle prioridad a la alimentación del doméstico.

Idea totalmente equivocada a nuestro juicio, porque la finalidad que persigue dicho precepto, en nada se equipara a la interpretación que le dan los patronos de estos trabajadores; más bien lo que pretende es un trato digno y justo.

Lo que podemos comprobar de la simple lectura del citado artículo, que establece una alimentación sana, lo que significa que los alimentos que se le proporcionen, no le causen daño alguno a su organismo y más bien contribuyan a lograr su buen funcionamiento, por otra parte que no se les someta a las dietas que suelen poner en practicas las patronas de estos trabajadores, alimentos que a veces suelen provocar un desequilibrio en el organismo.

Por cuanto al término satisfactoria creemos debe entenderse como saciar el apetito del doméstico.

En relación con la habitación, es evidente que la higiene de la misma dependerá del mismo trabajador. Considerando además que por formar parte del hogar; el patrón tiene todo el derecho de exigirle al doméstico el aseo frecuente de la misma y más aún el aseo personal del propio trabajador.

5.6. PROPUESTAS VIABLES A JUICIO DEL TESISTA PARA MEJORAR EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS

Finalmente y para cerrar el presente ca

pitulo diremos que coincidimos con algunos autores en el sentido de que más que la insuficiencia económica del I.M.S.S., para extender el régimen obligatorio de la seguridad social a los domésticos, lo que ha frenado esta decisión es la problemática administrativa que representa dar este paso.

Estamos conscientes que los patrones de los domésticos no están preparados para cumplir con los requisitos administrativos de altas, bajas, cambios de salario y demás trámites que tendrían que llevar acabo, en razón del tiempo que se requiere para realizar estas gestiones, resultando absurdo que para otorgarles éste beneficio a sus empleados deban invertir tiempo, si la razón primordial de hacer uso de este servicio es contar con el tiempo necesario para atender sus propios asuntos.

Por otro lado la inestabilidad en el empleo de estos trabajadores, complica aún más la situación, si consideramos que cada que se separe la doméstica y entre una nueva, habría que realizar todos los trámites para proceder a la baja y alta respectivamente.

Esta problemática hace conveniente analizar, difundir e incluso perfeccionar la resolución número 67, que en 1968 fue planteada por el C.I.S.S. (Consejo Interamericano de la Seguridad Social); que propone opciones para resolver este problema social, que como acertadamente señala, se deriva principalmente de limitaciones administrativas por lo que sugiere:

" 1.- Adoptar medidas de tipo administra

tivo, que simplifiquen el procedimiento de relación patrón - Seguro Social, en cuanto a los trabajadores domésticos, a fin de que el pago de las cotizaciones, control de derechos y solicitud de beneficios, entre otras gestiones pueda llevarse acabo de la manera más expedita posible.

2.- Adoptar en la medida posible, el salario mínimo legal o uno de referencia que se fije, para el cálculo de las cotizaciones.

3.- Darle prioridad a la extensión del seguro de enfermedades a este grupo." 74

Tomando como base estas consideraciones creemos, que tal vez, si los trámites se contemplaran a través de formatos, como los que se utilizan para las declaraciones fiscales y con la misma facilidad, de ser cubierto el pago en instituciones bancarias y en horarios corridos, sería más factible la incorporación; incluso bien podría plantearse que los prestadores de servicio social, de carreras afines proporcionen asesoría tanto a patrones como trabajadores y apoyen el trámite de inscripción en la medida de sus conocimientos.

De manera similar, habría que analizar una forma diversa de sancionar a los patrones que incumplan con el pago oportuno de las cuotas, suprimiendo la que actualmente se contempla; para evitar que esto genere

(74) KAYE, J. Dionisio. Estudio y Problemática en la Aplicación Práctica de la Ley del Seguro Social. Edit I.E.E. México 1978. P 93.

el embargo de los bienes del patrón, porque de persistir esta sanción, es claro que ningún patrón se va a exponer a perder sus bienes, a cambio de otorgarle seguridad social a sus trabajadores domésticos.

Otra opción sería que cuando, el patrón este dado de alta como persona moral en alguna industria o comercio y cuente con los servicios del seguro social (es un hecho frecuente); se permita, que entre sus trabajadores incluya a los domésticos que presten el servicio en su hogar.

Suprimiendo la disposición que exige al patrón del doméstico darse de alta como persona física, aún cuando aparezca como patrón persona moral, ocasionando un papeleo excesivo y desalentando el interés que pudieran tener de inscribir a sus trabajadores domésticos en el seguro social.

Considerar la opción que permita que sin que, el trabajador doméstico expida recibo de honorarios autorizados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el sueldo de este sea deducible de impuestos, amparando el egreso con un recibo elaborado por el propio patrón que contenga la firma autógrafa del doméstico y algún otro dato que permita comprobar que efectivamente éste cuenta con servicio doméstico.

En relación a la cuota de aportación y su estrecha relación con el salario, consideramos que si la incorporación se vuelve obligatoria, la misma resolvería diversos problemas que actualmente enfrenta este trabajo, tal vez se cumpliera con la obligación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; de fijar el salario mínimo profesional a que tienen derecho estos trabajadores, con lo que quedaría eliminado este inconveniente.

De igual forma con la incorporación al seguro social se resolvería el problema relativo a la jornada inhumana que se aplica a estos trabajadores y que repercute en su salud, con lo que tal vez se consiga aumentar la mano de obra en esta actividad y frenar la inestabilidad en el empleo de estos trabajadores.

Crear conciencia en los patrones de estos trabajadores, a fin de que incorporen a sus empleados al seguro social evitando con ello gastos excesivos e inesperados cuando acontece un riesgo de trabajo.

Evitando en lo posible el desamparo a que están expuestos estos trabajadores. Exigiendo el cabal cumplimiento para el auxilio en casos de enfermedad.

Por lo que respecta a la Ley de Seguro Social que entrara en vigor, es importante destacar que a nuestro juicio en lugar de simplificar los trámites para gozar de los beneficios que otorga a sus asegurados, es evidente que con la intervención de las aseguradoras, será más complicada la obtención de los beneficios por parte de los asegurados así como de sus beneficiarios.

Por otra parte retrocede por lo que refiere a los servicios y prestaciones que otorgaba la ley vigente a algunos sectores no contemplados en el régimen obligatorio, entre los que desde luego se encuentran los domésticos.

Asimismo resulta nociva la reforma que plantea un mayor número de semanas cotizadas para otorgar los beneficios que contempla la ley del seguro social, precepto que afecta a cualquier individuo de la clase trabajadora.

Consideraciones que debemos tomar en cuenta, para no seguir permitiendo que los cambios que se han venido y vienen operando en las diversas leyes que nos rigen se hagan al vapor, sin considerar las razones que le dieron origen y menos aún los riesgos que implican los cambios que se prevén, como precisamente ocurre con esta ley, que lejos de ampliar la seguridad social que contempla el artículo 123 y mejorar los beneficios que otorga, resta prestaciones a algunos sectores y en general perjudica a sus beneficiarios al exigir un mayor número de semanas cotizadas para otorgar los beneficios que contempla.

Argumentando para ello, la difícil situación financiera por la que atraviesa el instituto; cuestionamiento que en todo caso es válido para exigir se incorpore al régimen obligatorio a este sector, si consideramos que los problemas económicos del País han golpeado más a las clases débiles de la cual forman parte éstos.

Lo fundamental de todo esto, es que no permitamos que la actitud pasiva e indiferente que la sociedad en general ha adoptado siga echando raíces, olvidando que las leyes que nos amparan son producto de incansables luchas, de aquellos que no consienten la injusticia.

Lo que lograremos exigiendo el cumplimiento y aplicación exacto de las leyes a todos por igual y verificando que los cambios que se den en la legislación sean acordes a la realidad que vivimos y no a plataformas políticas o concesiones a una clase social específica.

Por último debemos exigir se reglamen

te el servicio doméstico por días y horas predeterminadas que es el que actualmente opera y que carece del beneficio a favor del trabajador de recibir los alimentos y habitación.

O en su defecto exigir y velar por que a estos trabajadores se les apliquen las normas generales aplicables a cualquier trabajo personal subordinado, que no se contemple en el capítulo relativo a los trabajos especiales, logrando que se convierta en un trabajo semejante a todos los demás, restringido a una jornada idéntica a la de los demás trabajadores, con un salario remunerador y justo, que les permita sostener su propio hogar, en el que prevalezca la libertad y la dignidad del individuo.

Buscando con ello que dejen de ser por todo el día y por toda la noche, los sirvientes del hogar de otro, objetivo que sólo se lograra cuando se tenga una visión más noble del problema y un sistema jurídico que se esfuerce por cumplir con las normas existentes brindando con ello verdadera protección a este sector tan desprotegido.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El trabajo de los Domésticos, se rige actualmente por un capítulo especial, consagrado en la Ley Federal del Trabajo; el nacimiento de estas normas especiales pretendía, proteger de manera especial a estos trabajadores; lo que finalmente se logró fue excluirlos del gozo de derechos inherentes a su condición natural de trabajadores.

SEGUNDA.- El trabajo doméstico, al igual que muchas otras actividades no ha permanecido estático, a los cambios que ha sufrido la economía del País, por lo mismo las condiciones en que este se prestaba han variado en forma sustancial, por ello se afirma que las normas legales han sido superadas por la realidad social y económica vigentes, resultando inaplicables las normas jurídicas que se contemplan en la ley de la materia, por no encontrarse apegadas a la realidad social y económica que se vive actualmente.

TERCERA.- La Seguridad Social, es un derecho consagrado en la propia Constitución a favor de cualquier individuo, en especial para aquellos sujetos que tienen la calidad de trabajadores, hoy se ha vuelto una necesidad insuperable por el elevado índice de riesgos a que están expuestos, por la escasez de recursos económicos que en su mayoría padece el común de la población, en especial las clases trabajadoras más desprotegidas, de la que forma parte los trabajadores domésticos.

CUARTA.- Enfermarse en esta época es grave y oneroso, no todo trabajador puede pagar los servicios médicos; los medicamentos sean vuelto inaccesibles a la mayor parte de la población, lo que ha contribuido a elevar el índice de personas que se auto recetan, ante la falta de recursos económicos que les permitan obtener la atención médica adecuada.

QUINTA.- Por lo tanto la Seguridad Social debe abarcar, por lo menos a los sectores de la población económicamente activos, como es el caso de los trabajadores domésticos, como era su objetivo al nacer.

SEXTA.- Se deben de crear normas mas acordes con la realidad económica y social que estamos viendo, la reglamentación del trabajo doméstico debe actualizarse como cualquier otra actividad laboral; independientemente, de que el patrón se encuentre imposibilitado a proporcionarle un lugar donde vivir, con lo que el trabajo doméstico ha perdido las características que le distinguían, convirtiéndose en un trabajo subordinado igual como los demás.

SEPTIMA.- En su defecto debe reglamentarse, conforme a la realidad social y a las condiciones actuales que rigen estas relaciones laborales. Reglamentando es su caso la prestación del servicio por días y horas determinados, que es la forma en que actualmente se presta este servicio.

OCTAVA.- Se debe exigir a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la implantación del

salario mínimo profesional a que tienen derecho estos trabajadores, pues les afecta la falta de poder adquisitivo de su bajo salario.

NOVENA.- Procede exigir al Instituto Mexicano del Seguro Social la incorporación de estos trabajadores al régimen obligatorio al que tienen derecho; coadyuvando la Autoridad del Trabajo competente, para crear las condiciones necesarias que permitan el acceso de estos trabajadores a la Seguridad Social.

BIBLIOGRAFIA:

- 1.- ALVAREZ, Del Castillo Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México 1980.

- 2.- BARAJAS, Montes de Oca. Santiago. Los Contratos Especiales De Trabajo. Primera edición. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. México 1992.

- 3.- BARAJAS, Montes de Oca. Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. Primera Edición. Editorial Porrúa. México. 1985.

- 4.- Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Primera edición. Editorial Cardenas Editor y Distribuidor. México 1978.

- 5.- BERMUDEZ, Cisneros. Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Primera Edición. Editorial Cardenas Editor y Distribuidor. México 1978.

- 6.- BORRELL, Navarro Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo Mexicano. Tercera Edición. Editorial Sista. México, 1992.

- 7.- BRISEÑO, Ruiz. Alberto. Derecho Individual del trabajo. Edit. Harla. México 1817.
- 8.- CASTORENA, J. Jesús. Manual de derecho Obre ro. Sexta Edición. México 1984.
- 9.- CAVAZOS, Flores Baltazar. 35 Lecciones de Dere cho Laboral. Tercera Edición. Edit. Trillas. México 1983.
- 10.- CAVAZOS, Flores Baltazar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales. Segunda Edición. Edit. Trillas. México 1986.
- 11.- CAVAZOS, Flores Baltazar. Las Técnicas de Investigación Científica y los Trabajos Atipicos Edit. Trillas. México. 1986.
- 12.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta Edición. Edit. Porrúa. México 1994.
- 13.- DE BUEN, Lozano Nestor. Derecho del Traba jo. Tomo Primero. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México 1981.
- 14.- DE BUEN, Lozano Nestor. Derecho del Traba jo. Tomo II. Sexta Edición. Edit. Porrúa. México 1985.

15.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Edit. Porrúa. México 1982.

16.- DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas. México. 1952.

17.- El Trabajo en el Mundo 3. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra

18.- FERNANDEZ, Ruiz Silvestre. Prestaciones del IMSS. Segunda Edición. Edit. Trillas. México 1990.

19.- FLORIS, Margadant S. Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Décimo Primera Edición. Edit. Esfinge. México. 1994.

20.- GAETE, Berríos Alfredo. Exequiel Figueroa Araya. Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Edit. Jurídica de Chile. Chile 1951.

21.- GOMES, Orlando. y Elson Gottschalk. Curso de derecho del trabajo. Tomo I. Tr. Miguel Bermúdez Cisneros. Cardenas Editor y Distribuidor. México 1979.

22.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decima Quinta Edición. Edit. Porrúa. México 1986.

- 23.- HUITRON, Jacinto. Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México. 2a Edición. Editores Mexicanos Unidos. México 1980.
- 24.- ITALO, Morales Hugo. La Estabilidad en el Empleo. Edit. Trillas. México. 1987.
- 25.- KAYE, J. Dionisio. Estudio y Problemática en la Aplicación Práctica de la Ley del Seguro Social. Edit I.E.E. México 1978.
- 26.- La Mujer y el Trabajo en México. Edit. Cuadernos Laborales. México 1986.
- 27.- LOMBARDO, Toledano Vicente. La Libertad Sindical en México. Taller David Alfaro Siqueiros. México. 1974.
- 28.- MACIAS, Anna. Tr. María Elena Hope y Antonieta Sánchez Mejorada de Hope. Génesis del Gobierno Constitucional en México. Primera Edición Secretaría de Educación Pública. México 1973.
- 29.- México Através de los Siglos. Tomo I. Editorial Cumbre. México 1984.
- 30.- MOLES, Escobar Isabel. Galerías de temas Jurídicos. Colegio de Abogados Egresados de la ENEP ARAGON. A.C. México. 1995.

- 31.- MONTES DE OCA, Barajas Santiago. Los Contratos Especiales de Trabajo. Edit. U.N.A.M. México 1992.
- 32.- MOZART, Victor Russomano. La Estabilidad del trabajador en la Empresa. 2a Edición. Edit. U.N.A.M. México 1981.
- 33.- MUÑOZ, Ramón. Derecho del trabajo. "Teoría Fundamental" Tomo I. Edit. Porrúa. México 1976.
- 34.- MUÑOZ, Ramón. Derecho del trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México 1983.
- 35.- Panorama Del Derecho del Trabajo, Homenaje a Salomón González Blanco. Edit. U.N.A.M. México 1984.
- 36.- RAMÍREZ, Fonseca Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda Edición. Edit. Pac. México 1985.
- 37.- RAMOS, Eusebio, Tania Ortega. Ana Rosa. No ciones del Derecho del Trabajo v de la Seguridad Social. Segunda Edición. Edit. Pac. México 1991.
- 38.- SALINAS, Suarez Del Real. Mario. Formulario Tematizado de Derecho del Trabajo. Edit. Pac. México 1991.

V^o b⁷
Mull

39.- SALINAS, Suarez Del Real. Mario. Practica Laboral Forense. Cardenas Editor y Distribuidor. Mexico 1980.

40.- SANCHEZ, Hernández Faustino y Lorenzo Sandoval Torales. Legislación Laboral y Seguridad Social. Vol 3. Edit. Trillas. México. 1981.

41.- SOTO, Alvarez Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo. Edit. Limusa. México. 1985.

42.- TRUEBA, Urbina Alberto. Tratado de Legislación Social. Edit. Herrero. México. 1954.

43.- TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I Edit Ferrúa. México 1973

44.- TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho Del Trabajo. 2a Edición. Edit. Ferrúa. México 1972.

45.- ZAVALA, Silvio y María Castelo. Trabajo en la Nueva España. Edit. Pac. México 1980.

46.- ZORRILLA, Arena Santiago. 50 Años de Política Social en México. Edit. Limusa. México 1988.

47.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 113a Edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1996.

48.- Ley Federal del Trabajo, Sexta Edición. editorial Esfinge. México 1992. Comentada por CLIMENT, Beltran. Juan. B.

49.- Ley Federal del Trabajo del Estado Libre y Soberano de Veracruz - Llave. 1918. Oficina Tipografica del Gobierno del Estado. Orizaba. 1918.

50.- Ley Federal del Trabajo, 1931. Séptima Edición. Ediciones botas. México

51.- Ley Federal del Trabajo, Editorial The mis. México 1990. Comentada por DE BUEN Unna Carlos.

52.- Código Civil Para el Distrito Federal, 62a Edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1993.

53.- Ley del Seguro Social, Vigésima Edición. Editorial Trillas. México. 1994. Comentada por MO REND Padilla Javier.

HEMEROGRAFIA.

54.- Diccionario Básico de la Lengua Española, Por GARCIA, Pelayo Ramón. Editorial Larousse. Madrid 1984.

55.- Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. OSDRID, Manuel. Editorial. He liasta. S.R.L. Argentina

56.- Diccionario Enciclopédico Lexicolabor, Volumen 4. Editorial Labor. Barcelona 1977.

57.- Diccionario de Ciencias Sociales. Instituto de Estudios Políticos. Tomo I. Editorial Salustiano del Campo. Madrid 1975.

58.- Diccionario de Sociología. PRATT, Henry. Farichild. Decimo Tercera Reimpresión. Editorial. Fondo de Cultura Económica. México.

OTRAS FUENTES

59.- Diario Oficial de la federación, 28 de Agosto de 1973. Tomo

60.- Diario Oficial de la Federación, 23 de Diciembre de 1986.

61.- Diario Oficial de la Federación, 21 de
Diciembre de 1995 Tomo DVII. No. 16.

62.- Diario Oficial de la Federación, 21 de no
viembre de 1996. Tomo DXVIII. No. 14.

REVISTAS

63.- Laboral. Número 45. Año 1996.

64.- Laboral. Número 40. Año 1996.