

273
2e1.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON

**INSEGURIDAD JURÍDICA
LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DOMÉSTICOS EN MÉXICO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
HECTOR MARTINEZ HERNANDEZ

ASESOR: LIC. FROYLAN MARTÍNEZ SUAZO

MÉXICO, D.F.

1998

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

26 54 05



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

DEDICO CON CARIÑO EL PRESENTE TRABAJO A MI
COMPAÑERA EN LA VIDA, SU APOYO E IMPULSO SE VIO
REFLEJADO CON LA CONCLUSIÓN DEL MISMO.

A MIS DOS PEQUEÑOS HIJOS, SAMIR Y DIEGO, CON EL DESEO Y
LA ILUSIÓN DE SER UN CLARO EJEMPLO PARA ELLOS PARA EN
EL FUTURO SIGAN UNA VIDA RECTA.

A MIS PADRES, QUIENES ME DIERON EL REGALO DE LA VIDA .

INSEGURIDAD JURIDICA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS EN MEXICO.

INTRODUCCIÓN	I.
--------------------	----

CAPITULO I. ANTECEDENTES DEL TRABAJO DOMESTICO.

1. EN CULTURAS ANTIGUAS.....	8
1.1. GRECIA	8
1.2. ROMA	10
2. EPOCA MEDIEVAL	18
3. EN MEXICO	21
3.1. EPOCA PREHISPANICA	22
3.2. EPOCA COLONIAL	23
3.3. EPOCA CONTEMPORANEA	28
4. RECONOCIMIENTO JURIDICO DEL TRABAJO DOMESTICO	33

CAPITULO II. NORMAS QUE REGLAMENTAN EL TRABAJO DOMESTICO EN MEXICO.

201

1. CONSTITUCION POLITICA DE MEXICO	36
1.1. ARTICULOS 1, 5 (GARANTÍAS INDIVIDUALES)	37
1.2 ARTICULO 123 (GARANTIAS SOCIALES)	42
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO	57
2.1 DISPOSICIONES GENERALES	57

2.2. RELACIONES DE TRABAJO	58
2.3 CONDICIONES DE TRABAJO	60
2.4. TRABAJO DE MUJERES	76
2.5. EL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS EN EL CAPITULO DE LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	84
3. CONTRADICCIONES EN LA REGLAMENTACION DEL TRABAJO DOMESTICO	95

**CAPITULO III. PRINCIPALES VIOLACIONES A LOS DERECHOS Y
PRINCIPIOS BASICOS DE LA RELACION DE TRABAJO.**

1. OMISION AL PAGO DE VACACIONES	108
2. FALTA DE UNA DETERMINACION CONCRETA EN LA JORNADA DE TRABAJO	109
3. LA FALTA DE INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR A LOS SERVICIOS MÉDICOS Y DE SEGURIDAD SOCIAL	112
4. LA OMISION DEL PAGO DE PRIMAS LABORALES	114

**CAPITULO IV. FACTORES PARA LA EXPLOTACION EN EL TRABAJO
DOMÉSTICO.**

1. EL USO DE MENORES	117
2. PODER DISCRECIONAL DEL PATRON SOBRE EL TRABAJADOR	118
3. FALTA DE PREPARACION ACADEMICA Y DESCONOCIMIENTO DE SUS DERECHOS LABORALES POR EL TRABAJADOR	119
4. LA NULA PARTICIPACION POR LAS AUTORIDADES PARA LA	

VIGILANCIA Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO EN ESTA ACTIVIDAD	121
5. PROPUESTA PARA REFORMAR EL CAPITULO XIII DEL TITULO VI DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	125
CONCLUSIONES	129
BIBLIOGRAFIA	135

INTRODUCCION

El presente trabajo nace a raíz de la inquietud personal, que se generó sobre la actividad que desempeñan los llamados trabajadores domésticos, y en especial el trabajo doméstico desarrollado por las mujeres, ya que este trabajo a pesar de estar regulado por la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo, no existen verdaderas normas que protejan a los trabajadores que se desenvuelven en esta actividad.

Este trabajo de investigación se desarrolla en cuatro capítulos que se desglosan de la siguiente manera:

Ordenados desde los antecedentes en las culturas antiguas sobre antecedentes del trabajo doméstico, la evolución de este trabajo en México desde el inicio prehispánico hasta la época actual, ya determinados los antecedentes se pasará a estudiar la legislación y normas que regulan el trabajo doméstico, los factores que considero facilitan la explotación de los domésticos y una propuesta para reformar el Título especial de los trabajos especiales que rige esta actividad. Este orden de ideas generales se manejan de la siguiente forma en los capítulos del presente trabajo investigación :

CAPITULO I.- En el primer capítulo, trataremos de dar un esbozo general de los antecedentes del trabajo doméstico en las principales culturas antiguas, ó que en lo particular creo son base para el derecho románico de donde se funda el derecho Mexicano, y en primer término veremos los antecedentes de esta actividad en Grecia en donde el trabajo era desarrollado por esclavos los

cuales al igual que en Roma eran considerados como propiedad de su amo, pero diferentemente que en Roma a estos esclavos en Grecia tenían una clase de derechos que la Ley Ateniense les daba, pero en el transcurso del tiempo algunos esclavos fueron liberados por sus amos creando una nueva clase social a la cual se le llamó "aiervos", estos desempeñaban labores al cuidado de la casa y propiedades de su antiguo amo y supervisaba las labores de los esclavos propiedad de su amo, a diferencia de Roma esta actividad no fue sólo desempeñada por los esclavos liberados sino también por comerciantes u otras personas con algún otro oficio que caían en desgracia y buscaban una forma de sobrevivir., luego pasaremos a los antecedentes de este trabajo en Roma en donde las labores de las casas u hogares romanos eran en principio desempeñadas por los esclavos, los cuales con el paso del tiempo y a raíz del nacimiento de la figura jurídica de la manumisión, pudieron ser libres o como se les llamo " Libertos", pero aun siendo libres desempeñaron esta actividad a favor de sus antiguos amos como retribución por haber sido liberados, así se verán en este capítulo las formas de manumisión que existieron en Roma para que esto sucediera.

Terminando los antecedentes de las culturas antiguas mencionadas, pasamos a la Edad Media en donde se dio un gran auge de esta actividad, debido al fenómeno del feudalismo en donde a pesar de que la esclavitud ya no estaba en practica común y los esclavos existentes ya no se dedicaban a esta actividad, fueron las personas libres que vivían bajo la protección y el amparo de los dominios de un señor feudal, el cual tenía un poder enorme y absoluto sobre las personas que vivían bajo sus dominios, como los derechos de perna y otros, pero esta actividad en esta época fue considerada muy digna e importante pues estaban bajo el mando y protección inmediata de un noble.

Ya concluido los antecedentes más antiguos del trabajo doméstico veremos el reconocimiento jurídico que se les dio a estos ya como una actividad laboral remunerada en donde se tengan derechos y obligaciones recíprocas entre patrón y trabajador.

Para terminar el primer capítulo se indicarán los antecedentes de este trabajo en México iniciando en la época prehispánica con las principales culturas Mexicanas, como fueron la cultura Olmeca, Mexica ó Azteca y la Teotihuacana, en donde a pesar que se encontró muy poca información de las culturas y en especial sobre el trabajo y su desarrollo en las respectivas culturas, se pudo establecer que en las tres, regia por lo general el trabajo doméstico en favor de los Reyes, Sacerdotes, y guerreros de primer nivel, primeramente realizado por esclavos hechos por causa de la guerra, pero también laboraron hombres y mujeres libres, los cuales tenían asignado un pago en especie como carne, granos, telas, además de la alimentación diaria.

Después de haber visto los antecedentes del trabajo doméstico en México Prehispánico, se pasará a analizar los antecedentes de este en la Colonia, en donde al principio todavía existe la esclavitud, pero lo importante de esta etapa fue el nacimiento de diversas clases sociales en México de carácter burgués las cuales se sirvieron de indígenas para el cuidado de sus casas, haciendas, y otras propiedades, con esto poco a poco se crearon instituciones de trabajo como fueron la encomienda, el repartimiento, el peaje, y los obrajes y talleres, en donde los indígenas siempre fueron explotados, pero también en esta época se dan los inicios de legislación de esta actividad, pues aunque brevemente la Ley de Indias da algunos derechos y obligaciones a lo sirvientes y criados en la Colonia.

En cuanto a la época contemporánea se tomó como inicio la etapa de México Independiente, pero aquí ya se están viendo inicios para legislar esta actividad ya no de una manera general, si no de una forma especial, como fueron los reglamentos de criados, el capítulo IV del Código Civil de 1875, hasta llegar a la época actual, concluyendo con esto el capítulo I de los antecedentes del trabajo doméstico .

CAPITULO II.- Dentro de este capítulo veremos la legislación positiva Mexicana que reglamenta el trabajo domestico, se analizaran primeramente los preceptos constitucionales 1, 5, 123 y también los articulos de la Ley Federal del Trabajo que regulan las disposiciones generales, relaciones de trabajo, condiciones de trabajo de mujeres y menores, que particularmente creo son aplicables a la estudiada relación de trabajo, con especial interés se verá el Capítulo del trabajo doméstico en el Título de trabajos especiales, ya vista la legislación vigente aplicable a la relación de trabajo de los trabajadores domésticos pasaremos a comentar lo que a mí parecer son claras contradicciones entre las disposiciones generales de la Ley Laboral, constitucionales y la reglamentación por el Capítulo del trabajo doméstico en la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO III.- Hechas las observaciones de contradicción entre las diferentes disposiciones que regulan el trabajo doméstico, se verán las violaciones a las normas de trabajo generales y especiales y que hacen que este trabajo especial tenga una gran inseguridad y estabilidad para quien lo realiza, hechas ya una costumbre en la sociedad Mexicana y como son : La omisión del pago de vacaciones, la falta de una determinación de la jornada de trabajo, pues el legislador

deja al arbitrio del patrón el término de ésta, sólo obligándolo a respetar y darle un descanso nocturno al trabajador doméstico, la falta de obligatoriedad hacia el patrón de inscribir a sus empleados domésticos a los servicios médicos y de seguridad social, dejando a estos en franca inseguridad en particular a futuro, pues por no tener inscripción en los servicios de seguridad social no tendrán derecho a ser pensionados o retirarse de una forma que puedan subsistir ya estando en etapa senil, pues en cuanto a lo médico, la Ley Federal del Trabajo sólo obliga al patrón a darle asistencia médica al doméstico, condicionando esta prestación a ciertos requisitos que debe cumplir el trabajador y siendo el término máximo de ayuda hacia el trabajador el de dos meses de pago de salario y gastos médicos, también se de la omisión del pago de las primas laborales como son la de vacaciones, pues en muchos casos no se les pagan vacaciones a los domésticos y mucho menos se les pagará la prima por este concepto, la prima dominical que por lo regular la costumbre primeramente y después la Ley señalan que el domingo es día de descanso para los trabajadores, pero en ocasiones es empleado este día por el patrón para realizar actividades sociales ocupando con esto el tiempo de descanso de los domésticos teniendo que laborar este, y por costumbre solo se le compensa o cambia el día de descanso, sin hacer pago de tiempo extra y mucho menos el pago de la prima dominical.

Como se podrá ver este trabajo es muy regido por la costumbre y en cuanto a la prima de antigüedad, terminación y rescisión de las relaciones de trabajo de los domésticos se acostumbra por parte de ellos, para terminar una relación de trabajo optan por sólo abandonar el domicilio del patrón sin siquiera avisarle y en cuanto al patrón este por lo regular se los dice simple y llanamente que ya no son necesarios en su casa dándoles a veces una pequeña cantidad, pero en

la mayoría de las veces solo despidiéndolos sin ninguna indemnización, pero nunca y por ninguna circunstancia se les otorga la prima de antigüedad por los años servidos.

CAPITULO IV.- Concluido el estudio de las primas laborales el servicio o trabajo doméstico, pasaremos a ver los principales factores por los cuales considero se facilita la explotación de los trabajadores domésticos, los cuales a criterio propio considero son los siguientes :

- El uso de menores en esta actividad, pues como es sabido la mayoría de los domésticos en las ciudades son mujeres menores, que provienen de pequeñas poblaciones de provincia en busca de oportunidades de trabajo y son colocadas en casas de familias de buenos recursos económicos como sirvientes de pie, o planta, por medio de parientes que las recomiendan con amigos del que sera su nuevo patrón, pues los que las recomendaron sirven en casas de estos, es decir se realiza una cadena de relaciones de trabajo entre los empleados de un patrón para colocar a sus familiares en hogares de familiares o amigos de su patrón, estas mujeres en la mayoría de los casos dejan a sus padres o estos mismos las mandan a trabajar para contribuir al gasto familiar. Es curioso que hasta un 40% de las domésticas sean menores de edad, pues sucede que la mayoría se une a casa antes de cumplir la mayoría de edad y por lo regular dejan de trabajar en esta actividad, aunque algunas ya con hijos siendo la mayoría en estos casos madres solteras regresan a trabajar a esta actividad , para subsistir ella y sus hijos.

-El poder discrecional del patrón sobre el trabajador, este poder se impone debido a la poca preparación educacional de los trabajadores domésticos, quienes creen y están convencidos que su trabajo es el de estar sometidos a todas las ordenes y designios de su patrón, pero no tienen

conocimiento de que algunas veces el criterio y ordenes del patrón no son apegadas a las normas de trabajo.

-La nula participación de las autoridades para la vigilancia del cumplimiento de las normas de trabajo, es una costumbre ya generalizada en todo nuestro país, pues a pesar de estar regulada y regida esta actividad por normas de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo y ser estas de orden público, las autoridades se aprecia claramente que no actúan ante este trabajo, pues no vigilan la normatividad para el bienestar de los trabajadores domésticos en su empleo, esto a pesar de ser una obligación de las autoridades de trabajo, y la razón es porque consideran a esta actividad como un trabajo sin importancia, a pesar que en nuestros días una gran cantidad de población lo practica en las grandes ciudades de nuestro país .

De todo lo expuesto en capítulos anteriores se llega a la conclusión del punto cinco de este último capítulo, que es la propuesta para reformar el Capítulo XIII del Título VI de la Ley Federal del Trabajo , el cual regula y reglamenta las actividades laborales de los trabajadores domésticos, propuesta que solo pide una mejor regulación, apegada a la realidad social y económica de nuestro país y sin contradicciones entre las diferentes normas que lo reglamenten, para beneficio de la clase trabajadora, en especial de los domésticos.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES DEL TRABAJO DOMÉSTICO.

1. EN CULTURAS ANTIGUAS.

1.1 GRECIA.

1.2 ROMA.

2. EPOCA MEDIEVAL.

3. EN MÉXICO.

3.1 EPOCA PREHISPÁNICA.

3.2 EPOCA COLONIAL.

3.3 EPOCA CONTEMPORANEA.

4. RECONOCIMIENTO JURÍDICO DEL TRABAJO DOMÉSTICO.

CAPITULO I.- ANTECEDENTES DEL TRABAJO DOMÉSTICO.

I.- EN CULTURAS ANTIGUAS .

En el presente trabajo se toman en consideración como las principales culturas antiguas, aquellas que de alguna manera contribuyeron, ó influyeron en la creación de nuestro derecho mexicano, y del derecho Románico, el cual a su vez influyo en el primero mencionado para su creación.

A mi consideración fueron las siguientes culturas : La Griega y La Romana.

I.I.- EN GRECIA.

Los antecedentes del trabajo domestico en Grecia son escasos en cuanto a las fuentes consultadas, por lo que nos referimos solamente a un pequeño ámbito general en cuanto a lo que fue el desarrollo de esta actividad en la cultura griega.

Grecia antigua se caracterizo por la gran afluencia y comercialización de esclavos procedentes principalmente del continente europeo, y comerciados por los fenicios en la metrópoli griega, como en Roma el esclavo en Grecia no era considerado como una persona, sino como una cosa propiedad de un ciudadano, y como tal dependia por completo de la voluntad de su amo y si este se lo permitia podia adquirir algunas propiedades, la Ley ateniense daba ciertas protecciones, como si se tratara de personas con calidad de griegos, pues su amo podia corregirlos pero no podia sujetarlos a una permanente crueldad, tampoco poseia el derecho de vida y muerte sobre ellos, estaban ademas protegidos por el Código penal ateniense contra actos de sus amos, de los dignatarios y funcionarios oficiales, por lo tanto el estado jurídico del esclavo griego era

considerado bueno en comparación con el estado jurídico del esclavo romano., Según la ley ateniense el esclavo manumitido, es decir el esclavo liberado no hacia una clase especial , si no se le consideraba un hombre libre y por lo general se empleaban según el oficio que hubieran aprendido siendo esclavos y podia variar desde agricultor, hasta administrador, y también de sirviente.

Por lo general los Gobernantes, sacerdotes, comerciantes y algunos filósofos compraban esclavos para sus servicios personales y el cuidado de sus casas, en su mayoría los esclavos preferidos por los griegos para esta actividad fueron del sexo femenino, pues el amo tenía un poder discrecional sobre su esclavo y por lo tanto tenía posibilidad de entablar relaciones sexuales con sus esclavas, sin ningún problema, en la época antigua los esclavos tuvieron pocos derechos como fueron: que se les brindara un techo y comida por su amo y el ser tratados con respeto, aunque este derecho siempre fue muy cuestionable, pues no se sancionaba a el amo que lo tratara mal.

Grecia Clásica, en esta etapa en la cultura griega no desaparece la esclavitud, pero si se crea una clase social trabajadora nueva a la que se conoce como "siervos", quienes desempeñaban una labor de criados particulares de sus amos y los cuales tenían una función de dirección y supervisión de los esclavos de su amo, estos sujetos tenían ya ciertos derechos laborales como fueron el pago de un salario por su trabajo, y aunque iniciaron viviendo con sus amos poco a poco fueron independisándose para formar sus propias familias, esta clase fue formada por esclavos liberados por sus amos, pero que encontraron en su antiguo oficio una forma de sobrevivir y de servir a su antiguo amo .

Es un error común creer que los griegos en general consideraran el trabajo manual como deshonesto, pero por regla general los intelectuales y los propietarios ricos se inclinaban a considerar estas actividades como deshonestas; Sócrates estimuló el trabajo y dijo que todo el trabajo era bueno, sin embargo Aristóteles censuró severamente el trabajo manual, por que según él destruye las virtudes más elevadas.

En Atenas la opinión y sentimiento de igualdad fue favorable sobre el trabajo manual, pero para el griego ya fuera labrador, comerciante ó artesano ó filósofo la esclavitud formaba parte un orden natural de las cosas, era para ellos una institución necesaria.

1.2- EN ROMA.

En Roma no había existencia de trabajadores domésticos como tales, si no que estas labores y otras que se consideraban por los ciudadanos romanos indignas y sucias, las realizaban los esclavos, los cuales no tenían el carácter de personas, si no de simple objeto o (res), estos en particular fungían como sirvientes en la casa de ciudadanos romanos, siendo total propiedad de sus respectivos amos.

Roma fue una cultura antigua en donde hubo un gran auge y comercialización de esclavos, la esclavitud (servitus) era la institución jurídica conforme a la cual una persona se veía despojada de toda personalidad, asimilado como una cosa y como tal pertenencia en plena propiedad a otro ser humano con el mismo título que una bestia de carga o una cosa inanimada, esta institución

fue considerada como de derecho de gentes, al esclavo se le considero un elemento esencial en la sociedad romana, pues en esta se aceptaba esta institución como necesaria y natural, las principales causas o fuentes de la esclavitud en Roma, se pueden señalar las que se originan por el nacimiento y las creadas por el ius gentium y el ius civile (derecho de gentes y derecho civil.); Por el nacimiento de los hijos de madre esclava, sin tomar en cuenta la condición del padre ya que fuera del matrimonio, el hijo seguía la condición de la madre, sin embargo por una tendencia a favorecer la libertad (favor libertatis) se señalo que si la madre concebía el hijo libre y alumbraba esclava, el hijo nacería libre, acabándose por aceptar que si la madre fue libre en algún momento de la gestación el hijo nacería libre.

Por el derecho de gentes eran esclavos todos los enemigos hechos prisioneros y que les conservaban la vida, estos en principio eran esclavos del estado romano se les conocia como "servus publicus" y después podían ser vendidos a los particulares .

Por el derecho civil en la época antigua, una persona caía en la esclavitud por las siguientes causas :

- 1.- El que no se inscribía en el registro del censo, pues se suponía que con esto renunciaba a su derecho de ser libre.
- 2.- El soldado refractario, pues se le consideraba indigno de una libertad que no defendió.
- 3.- El ladrón encontrado en flagrancia del delito.
- 4.- El deudor insolvente.

En el derecho civil clásico en Roma un hombre libre podía hacerse esclavo de las siguientes maneras :

- 1.- El que siendo libre se hiciese vender como esclavo de una forma fraudulenta, para después reclamar su libertad y quedarse con el precio que se había pagado por su compra, en castigo a este engaño se atribuía como esclavo al comprador.
- 2.- Como castigo ó pena por delitos, se le hacía esclavo y se le daban trabajos forzados en las minas ó eran internados en las escuelas de gladiadores y arrojados a las bestias.
- 3.- La mujer que siendo libre tuviera relaciones sexuales con un esclavo ajeno, y no atendiere a tres solicitudes del dueño del esclavo para que ya no lo hiciera, caía como esclava de este.

El amo ó dueño del esclavo tenía poder absoluto de vida y muerte sobre este, por lo cual podía venderlo, castigarlo, abandonarlo o disponer de su vida, este poder en principio fue una especie de autoridad doméstica que usaba con cierto recato, ante este poder absoluto y sin recato nacido la *lex Patronia*, dada bajo el régimen de Augusto Nerón y fue la primera disposición de los poderes públicos en relación con el esclavo y su amo, esta prestó atención al carácter absoluto del poder del amo, prohibiendo al amo vender al esclavo para combatir con bestias feroces; Otras medidas para reprimir un poco los abusos del dueño fueron dadas por Claudio, Adriano y Antonio el piadoso, señalando que al que matara a un esclavo se le consideraría como criminal y si algún dueño se mostraba demasiado cruel con sus esclavos, el magistrado podía obligarlo a venderlos.

Como se ha señalado el amo tenía poder absoluto del esclavo por lo tanto también de sus bienes pues todo lo que adquiere el esclavo pertenece al dueño de este y no puede tener nada de su propiedad, Gayo se expreso al respecto así: *quodcumque per servum acquiritur, in domino acquiritur*,(todo lo que se adquiere por medio del esclavo se adquiere para el señor).

Algunas veces se podía dejar un Peculio al esclavo consistente en el manejo de bienes dedicados al comercio, en algunos casos el peculio siempre lo conservaba en propiedad el dueño del esclavo .

En cuanto al estado social del esclavo este era un simple objeto o cosa y no era sujeto de derecho y con esto carecía de derechos políticos, no podía casarse civilmente. La unión de hecho llamada *contubernium*, solo engendrabá parentesco natural cuyos efectos eran muy limitados, no podía hacer ninguna adquisición, pero en los actos jurídicos puede actuar tomando la personalidad de su dueño con su autorización, quien resulta su propietario o acreedor en el negocio y no se obliga civilmente por sus contratos pero si naturalmente, el esclavo no podía actuar en justicia ni para si ni para otro porque carecía de capacidad procesal.

Había por excepción, esclavos mas favorecidos, eran los *servi publici*, esclavos del pueblo romano, que podían ser propietarios y disponer de la mitad de sus bienes por testamento.

EXTINCIÓN DE LA ESCLAVITUD

La esclavitud en Roma se terminaba de dos formas:

1) El *postilimium*.- Que ocurría cuando un esclavo de guerra lograba escapar a su país de origen.

2) La *Manumisión*.- Que era el acto por el cual, el dueño daba libertad al esclavo de su propiedad.

Había varias formas de manumisión hacia los esclavos, las cuales unas se consideraban solemnes y otras privadas.

Las formas solemnes de manumisión que en el derecho civil romano existieron fueron:

a) El censo.- Que consistía en que el dueño permitía a los esclavos de su propiedad inscribirse en los censos de la ciudad, por los cuales se consideraban ciudadanos romanos.

b) La *vindicta*.- Que era un juicio ficticio de libertad, celebrado conforme al ritual *in iure cessio*, por el cual el dueño que deseaba la libertad de su esclavo comparecía ante el pretor acompañado de un amigo "*adsertor or libertatis*", que afirmaba o reivindicaba la libertad, tocando al esclavo con una varita "*vindicta fetusca*", decía *declaro que este hombre es libre.*, El dueño no contradecía esta afirmación y el pretor hacía constar que efectivamente adquiría libertad por medio de este acto.

c) Testamento.- El dueño que fallecía concedía la libertad a su esclavo en su testamento y lo podía hacer de dos maneras, declarar libre a el esclavo de un modo directo, ó encargár a su heredero que manumitiera a su esclavo.

Los manumitidos de las formas antes señaladas como solemnes se hacían ciudadanos romanos, también había otra forma de manumisión considerada solemne, pero esta fue introducida por

Constantino y era la *manumissio in sacrosanctis ecclesiis*, que consistía en la simple declaración del dueño en donde hiciera constar su voluntad de dejar libre a su esclavo ante una autoridad eclesiástica.

Las formas privadas de *manumission*, eran en las que los dueños concedían su libertad a los esclavos declarando así ante sus amigos mediante una carta, haciendo sentar a su esclavo en su mesa ó por otros medios, a estos esclavos liberados de estas formas privadas no se les consideraba ciudadanos romanos si no latinos y entre algunas restricciones a su libertad tuvieron la obligación de que a su muerte todos sus bienes pasaban a su antiguo amo no como herencia si no como derecho de apropiación, por eso se dice que estos latinos llamados *latini iuniani* en razón de la ley que creó tal situación vivían como libres pero morían como esclavos.

Con el tiempo, Justiniano convirtió las *manumisiones* privadas por carta y entre amigos en solemnes y solo exigió para su validez la presencia de 5 testigos, en época de Augusto aparecieron las leyes *aelia sentia* y *fufia caninia* que restringían la libertad para *manumitir*.

La ley *fufia caninia* del año 2 a.c., en particular era su objeto restringir el número de esclavos *manumitidos* por testamento en detrimento de los herederos.

La ley *aelia sentia* se promulgo por Augusto en el año 4 a.c. y su fin era impedir que se acordara demasiado fácil la libertad de los individuos que no eran digna de ella.

Cabe hacer mención que el amo ó antiguo dueño al manumitir a sus esclavos aún tenía ciertos derechos sobre los libertos y que eran:

I.- *Obsequium*.- Que era la obligación de respeto y consideración que debían al patrono.

II.- *Operare*.- Los servicios debidos por el liberto eran unos *operare* como servicios domésticos, administrativos y de cuidado de su patrón en su persona y propiedades, vemos aquí que el liberto, a pesar de ser libre aún continúa bajo los servicios domésticos como una obligación y solo con el derecho de que el patrón lo trate bien, así fue como la mayoría de los libertos se dedicaron a quehaceres domésticos pues ahí encontraban casa y comida y un trato mejor de cuando fueron esclavos y en particular estos fueron los primeros hombres libres que se dedicaron a los servicios domésticos, que aunque para ellos era una obligación hacia su patrono, también fue una forma asalariada para ganarse la vida.

III.- *La Bona*.- Cuando el liberto moría sus bienes volvían a su antiguo dueño .

Además de estos derechos sobre el liberto el patrón y este tenían la obligación recíproca de suministrarse alimentos en caso de necesidad, además el patrón debía asistir y defender al liberto en caso de juicio.

Había tres clases de libertos ó libertinos, los libertos ciudadanos romanos que eran los que habían sido manumitidos de una forma solemne, los libertos latinos iunianos que eran los manumitidos sin solemnidad ó los manumitidos antes de los treinta años, y los libertos *dedicticios* que eran los esclavos manumitidos pero que habían sufrido una pena infamante; Ya bajo el imperio solo hubo una clase de libertos a los que se les consideraba ciudadanos romanos.

Para los casos de ingratitud del liberto se estableció la *revocati in servitute*, que estableció que el liberto ingrato a petición del patrono podía ser repuesto en la esclavitud por decisión del magistrado.

Aparte de los esclavos y libertos que se dedicaban a las tareas de cuidado de las casas de sus amos ó patronos, también hubo una clase de sirvientes que se les llamó colonos, los cuales se encontraban adscritos permanentemente a la tierra del patrón y que servían para hacer el trabajo de las tierras de sus amos, pero estos en particular no desempeñaron actividades domésticas, por lo cual solo se mencionan.

En concreto en Roma el trabajo doméstico así como otros trabajos que los ciudadanos romanos consideraban infames, eran realizados principalmente por los esclavos, pero con la aparición de la institución de la manumisión que era la forma de otorgar la libertad a los esclavos, estos ya libres se dedicaron a las tareas de cuidado y servicio doméstico para sus patronos, primero como obligación recíproca por haberles dado su libertad, pues este tenía ese derecho sobre ellos y después lo tomaron como una forma de sobrevivir ellos y sus familias y se puede decir que estos fueron los primeros hombres libres en Roma que se dedicaron a esta actividad.

2.- EPOCA MEDIEVAL.

La edad media se puede dividir en dos grandes etapas, que fueron la alta edad media y la baja edad media, en la primera predominaba la agricultura sobre otro medio de producción y aprovechamiento, en la baja edad media había el predominio de talleres y burgos sobre la vida campesina.

En esta etapa del tiempo se crearon instituciones o formas establecidas de trabajo como fueron :

- El vasallaje, que era el vínculo por el cual el siervo debía a su amo lealtad, fidelidad, homenaje, dependencia y hasta servidumbre personal; mientras el señor feudal quedaba obligado a respetar la vida y propiedad de su vasallo, así como defenderlo en caso de invasión o guerra.

- El colonato, constituía el colonato medieval un sistema de explotación agrícola mediante cultivadores permanentes. Esta institución, procede de la época bizantina, consistía en la adscripción de un hombre libre (colono) a una finca rústica, que debía labrar obligatoriamente y de la cual, en cierto modo formaba parte. El colono conservaba libertad personal y jurídica, contaba con ciertos deberes y derechos hacia su señor feudal.¹

¹ Cabanellas, Guillermo

Alcala Zamora y Castillo, Luis.
Tratado de Política laboral y Social.
Editorial Heliasta S.R.L.
Tomo I, p. 186. Madrid, España 1965.

-Servidumbre de la gleba, la esclavitud antigua se trasformo en la servidumbre de la gleba medieval, la aparición de los siervos de la gleba, representantes de un estado intermedio entre los esclavos y los hombres libres, los cuales no podían tener propiedades, ni cultivar tierra que no fuera de su señor. La servidumbre por lo tanto represento una especie de esclavitud atenuada, convertido el amo en señor feudal, no tenía ya facultad plena de vida o muerte sobre su siervo, aunque esto puede ser muy cuestionado, y el siervo gozaba del derecho de contraer matrimonio y formar una familia.

Los hijos de los siervos de la gleba eran también siervos, pero se podía ser siervo no solo por nacimiento, si no también por obnoxación, que era la aceptación voluntaria de un hombre libre para ser siervo, y esta se daba a causa de el hambre, el peligro y la falta de un oficio para poder subsistir.

Por el solo matrimonio se podía también caer en servidumbre, pues se dice que el siervo contaminaba a la pareja que era libre, y por lo cual seguía la condición de siervo de este.

La potestad dominal de los señores feudales sobre sus siervos era muy amplia, pero no lo debía matar o castigar sin motivo alguno, y si este hubiera delinquido, tenía la obligación de hacer el llanado a la autoridad judicial competente para que esta fuera la que pusiera su castigo.

El siervo, obtenía su libertad por los casos siguientes :

1. Si delataba al raptor y forzador de una virgen, 2. Si descubría a un falsificador de moneda, 3. Si denunciaba al Jefe Militar que abandonare su puesto, 4. Si acusaba al homicida de su señor o vengaba su muerte, 5. Si delataba la traición contra el rey, 6. La sierva en caso de ser prostituida por su amo, 9. Por matrimonio entre un hombre libre y una sierva, 10 Por prescripción, a los 10 años de ser tratado como hombre libre en el lugar donde viviera su señor, a los 20 en territorio alejado, y a los 30 si había mala fe.

En la baja edad media siguieron existiendo los siervos de la gleba, que en esa época fueron los que hacían los trabajos en los palacios y propiedades de su señor, los trabajadores libres que quisieran desarrollar cualquier actividad de trabajo debían comprar sus licencias al señor feudal o al rey, situación que se mantuvo en Francia, hasta el edicto de Turgot, y en otras naciones hasta la supresión de la monarquía.

En estas épocas se consideró el trabajo doméstico o servicio a un señor feudal, como una actividad honrosa y de gran calidad, pues se servía a las personas más importantes de esos momentos como eran los reyes y señores feudales, los cuales siempre tenían un título de nobleza.

En ese momento de la historia, las mujeres, las cuales en su mayoría eran las que servían para el trabajo en las propiedades y casas de los señores feudales no tenían esperanza, ambición así algún derecho, dice la española Falcón O'Neill, "El ideal de la mujer consistía en el silencio, la sumisión, la obediencia. Obediencia al padre, al marido, al hermano, a los hijos inclusive. Conseguidas estas tres virtudes, una mujer adquiría fama de discreta y prudente. Nada importaba que el marido gobernara en su casa mal o bien, que su trabajo proporcionara poco o

nada para subsistir, la mujer asentiría a lo que aquel dispusiera y soportaría en silencio la miseria, las vejaciones, y las imposiciones del amo y del marido".²

3.- EN MÉXICO.

En nuestro país no fue la excepción de que existiera una clase de sirvientes o esclavos, para *laborar en el cuidado de las casas y personas de los mas poderosos económicamente, pues desde los vestigios de las primeras culturas prehispánicas se vio claramente una separación y división de clases sociales y con esto la necesidad de contar con personas que realizaran las labores que los ricos o poderosos no podían realizar, ya que sus actividades o por que su clase de Emperador, Sacerdote, o Guerrero le permitía tal privilegio.*

En la Colonia también hubo un gran auge de esta actividad, pues los colonizadores por lo general tomaron gran cantidad de indígenas como esclavos a los cuales les dieron una diversificada cantidad de trabajos, uno de los cuales fue el trabajo en su casa, aunque en este periodo como veremos en este capítulo ya hubo un intento por la autoridad para legislar esta actividad, creandoles con esto algunos derechos a los indígenas que desarrollaron el trabajo como sirvientes, también se vera en este capítulo cómo a partir de México independiente y el desarrollo del artículo 123 de la Constitución se han realizado algunas mejoras en cuanto a la reglamentación de este trabajo especial, aunque con algunas contradicciones en perjuicio de los principios generales en favor de los trabajadores.

² Falcón O'Neill, Lidia.
Los derechos laborales de la mujer.
Editorial Montecorvo S.A., pp. 15 y 16. Madrid, España 1965.

3.1 EPOCA PREHISPÁNICA.

En la época prehispánica, las grandes culturas como la azteca, Maya y olmeca, las actividades de cuidado y trabajo doméstico fueron desarrolladas por mujeres que en un principio tenían el carácter de esclavas, y los esclavos varones servían para el trabajo agrícola y del campo, la esclavitud en estas culturas se practica de una forma muy cruel, pues a veces se mataba a los siervos de un amo cuando este moría, con la idea de que estos le siguieran sirviendo para después de la muerte.³

A pesar de que la división del trabajo, la prestación de servicios personales y la obligatoriedad del cultivo de la tierra en beneficio de la comunidad, constituían las bases del sistema económico, los jefes, sacerdotes, emperadores y guerreros de alta clase se servían de esclavos o siervos libres para la realización de las faenas domésticas.

Además de la agricultura los trabajadores libres tenían otras actividades como el comercio y la artesanía, siendo que los mercaderes alcanzaron en un momento cumbre de estas culturas un poder económico y político muy amplio, y por lo mismo tuvieron el poder de servirse de personas libres para hacer los quehaceres de su casa y así poderse dedicar a la actividad comercial que les dejaba una gran ganancia.

³ Cebanellas, Guillermo.
Tratado de Derecho laboral.
Tomo I, Vol. I, p 85.
3a Edición. Editorial Heliastro, S.R.L., Buenos Aires, Argentina 1988.

La condición de esclavo no solo la tenían los esclavos hechos por guerra, si no que se podía llegar a este estado jurídico, por propia voluntad, por venta de sus padres, o como castigo de ciertos crímenes.

Un escalón social arriba de los esclavos en la cultura azteca se encontraban los Tlamanes o tlameques, que desempeñaban los menesteres inferiores. Los mayeques venían a constituir una especie de siervos, ya que no poseían bienes, pero quedaban vinculados a las tierras que debían cultivar en beneficio de sus dueños, así como hacer los servicios personales para sus dueños.

3.2 EPOCA COLONIAL.

Desde los primeros años de la colonia (1550), en donde ya los españoles empezaron a llegar a las nuevas tierras en gran flujo para la explotación de las riquezas naturales de estas, se empezaron a posesionar de grandes extensiones de tierra, y los ya estaban establecidos, desde un principio buscaron las formas de explotar las riquezas encontradas en las tierras nuevas, siendo una de las principales formas las Haciendas, que se caracterizaban por ser el hogar del amo y el lugar desde donde dirigía las labores de todos los indios bajo su dominio, que en un principio fueron esclavos, pero con la llegada de esclavos negros y de ordenanzas reales prohibiendo la esclavitud de los nativos, estos se convirtieron en siervos de los españoles, las Haciendas en su mayoría se dedicaban a actividades económicas en particular, pues había haciendas agrícolas, mineras, ganaderas, etc.

Se dieron los primeros inicios de regulación para la actividad económica del trabajo en la nueva España, sobresaliendo dentro de los ordenamientos jurídicos de la época: la leyes de Indias, que se dieron por iniciativa de los reyes católicos, con el fin de evitar la explotación de los nativos por los colonizadores hasta un grado inhumano, entre las disposiciones recopiladas en esta destacaban por su importancia las que se referían a la jornada máxima de trabajo, los descansos semanales que respondían a una motivación religiosa, el pago del séptimo día, la protección del salario, cuidando que este se hiciera en pago de efectivo y no en especie debiendo ser hecho en presencia de un testigo, la protección a la maternidad, el establecimiento de la edad mínima de 14 años para laborar, la protección en relación a trabajos insalubres, el otorgamiento de asistencia médica y con goce de salario para el caso de enfermedad.

Pese a todo, el maestro Mario de la Cueva considera “ no existen en los cuatro tomos que componen la recopilación, disposiciones que a la igualdad entre el indio y el amo, si no mas bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remordor de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carencia de derechos políticos y que era cruelmente explotada.”⁴

Aunque las leyes de Indias tenían una buena voluntad, para mejorar las condiciones de los indígenas, lo real es que estas no se cumplieron como tal; el escaso cumplimiento se dio por que estas leyes carecían de sanciones o correctivos intimidatorios, así como una gran confabulación

⁴ Cueva , Mario de la.

El nuevo derecho Mexicano del trabajo T.I ,

13a Edición, Editorial porrua, p.40. México 1993.

entre las autoridades de la nueva España y los patrones y amos de los indios, aunque en verdad estas leyes fueron iniciadoras para que se fuera reduciendo la explotación del indígena nativo.

Cabe destacar en este trabajo la ley XIV, título 12, libro 6 y la ley XXI, título 13, libro 6, que regulaban la actividad de los trabajadores domésticos (criados), señalando los derechos y obligaciones de las mujeres en el servicio doméstico, como el poder hacer vivir con ellas a el marido y la segunda obliga al patrón a proporcionarle atención médica en caso de necesidad y costear el entierro si muere a su servicio, y establecía también algunas causas de despido.

Otra figura que se dio en la colonia fue la de la encomienda, la cual se instauró por mercedes reales en favor de los conquistadores y sus descendientes y pretendía poblar la totalidad de las tierras conquistadas; consintió en dar al encomendero un determinado número de indios, los que deberían servirle y tributarle como encomendados a cambio de lo cual el encomendero les debería dar buen trato e impartirles doctrina cristiana. Si bien la encomienda tuvo en principio fines proteccionistas, luego degeneró en un sistema de explotación el cual por diversas cédulas reales se fue tomando cada vez mas y mas injusto, llegándole a dar una aplicación muy alejada de los fines con que había nacido, esto en detrimento de los indios.

El repartimiento, fue otra figura de sistema de trabajo que se estableció a fines del siglo XVI, el cual consistió en la facultad de sacar de sus pueblos de origen a los indios que fueran necesarios, para realizar los rudos trabajos de las minas y las agotadoras faenas del campo, este servicio era obligatorio para los indígenas que caían en el repartimiento, dicho trabajo debía ser pagado justamente y nunca atentar contra el desarrollo del pueblo, pero a pesar del fin de desarrollar los

pueblos, el sistema del repartimiento se presto para un gran número de injusticias y abusos, pues si los indígenas no iban a los lugares que se les designaba trabajar, se hacían acreedores a sanciones económicas ó corporales, ante tales injusticias en 1601 una cédula real prohibió el repartimiento, pero se restableció este sistema en el año de 1609, siendo abolido por completo en el año de 1631 por cédula real.

El trabajo por jornal ó peaje, paralelamente a la disminución de la eficacia del servicio obligatorio, aumentaba la del trabajo de los que se ofrecían como "gañanes" (trabajadores libres) para las labores agrícolas, ganaderas, domésticas y mineras, en donde los indios acudían voluntariamente a las haciendas a ofrecer sus servicios para el campo, mina, o la casa de los hacendados, lo cual era más atractivo para los indios que trabajar en los pueblos de origen, en los sistemas de trabajo como el repartimiento ó la encomienda ó en los caminos, pues aparte de tener un salario fijo en que parte se le pagaba con maíz, teniendo con esto por lo menos garantizada la subsistencia de él y de su familia, pero este sistema como los demás se degeneró pues los patrones obligaron a sus trabajadores a arraigarse a la hacienda en donde trabajaban por motivo de deudas con el patrón, así los peones acasillados quedaban sujetos a la hacienda para cubrir anticipos a sus salarios, deudas hereditarias, tributos y diezmos parroquiales, con esto el peonaje representó el sustituto histórico de la encomienda como sistema de trabajo.

Los obrajes y talleres, al darse el desarrollo manufacturero generado por los colonizadores, en donde se necesitaba mano de obra para la fabricación de objetos de consumo, se crearon los obrajes y talleres, en los cuales hubo una gran explotación de los indígenas, pues los talleres más

bien parecían cárceles en donde las puertas estaban cerradas, y los trabajadores casados sólo podían salir para ver a sus familias los domingos, los obreros no lograron el desarrollo y producción esperada por los españoles, pues sólo producían artículos de consumo susceptibles de consumirse sólo en un perímetro delimitado y cercano a los centros de producción, y la producción nunca fue la esperada, debido al poco desarrollo de maquinaria, pues todo se hacía en mayor escala ocupando sólo herramientas rudimentarias, pero en esta forma este sistema de trabajo dio el nacimiento de dos clases sociales, la de los obreros y la de los empresarios, burgueses dueños de los talleres y obreros, los cuales a su vez contrataron a trabajadores libres para la labor de sirvientes en sus casas, pero en ocasiones se servían de la familia de sus mismos trabajadores para tenerlos como sirvientes, es decir el padre trabajaba en el taller y la madre y las hijas en la casa del patrón, pagándole a los familiares del obrero sólo su alimento y lugar donde vivir.

Los talleres se hallaban bajo el sistema gremial, que se regulaba por medio de ordenanzas y reglamentos, estos gremios restringían al máximo la libertad de los trabajadores ya que nadie podía dedicarse a la práctica de un oficio sin estar afiliado al gremio respectivo, dichas ordenanzas y reglamentos los elaboraban los mismos dirigentes del gremio a su conveniencia, y tenían que ser aprobadas por el ayuntamiento de la colonia y confirmadas por el Virrey.

El acceso a la maestría⁵ en los talleres constituyó un verdadero privilegio, reservado sólo para los que demostraban su limpieza de sangre y ser "cristianos viejos", con esto surgió una pequeña

⁵ Maestro o maestría, era el que tenía el grado máximo de conocimiento de producción y era el encargado del taller y por lo tanto dirigente de la producción y autoridad dentro de éste.

clase social de buena posición económica, representada por los maestros y artesanos españoles, que se sirvieron de indios a los que dejaban al cuidado y resguardo de su casa y familia, pagándoles un salario raquítico.

3.3 EPOCA CONTEMPORANEA.

Al nacimiento de México independiente, el primer acto legislativo de los insurgentes fue el decreto de abolición de la esclavitud, dado por el cura Miguel Hidalgo en la ciudad de Valladolid en 1810, que fue confirmado por el bando del generalísimo de América en la ciudad de Guadalajara, el 6 de Diciembre de 1810.

En los elementos constitucionales de Ignacio López Rayón también trató de legislar en materia laboral al establecer en el artículo 30 de ese ordenamiento "Quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos, y sólo los calificara el desempeño de ellos."

La Constitución publicada el 4 de Octubre de 1824, no tuvo un gran beneficio para las clases explotadas, pues en el aspecto social no se dieron grandes cambios, pues en nada mejoraron las condiciones de vida y de trabajo del peonaje mexicano; no hubo en este renglón, rompimiento radical con el pasado en materia laboral, antes bien se dio un estancamiento; así se desprende de lo asentado por Guadalupe Rivera Marín en su obra *El movimiento Obrero en México, 50 años de Revolución*; narra que "hacia el año 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios -sin que la jornada hubiera disminuido en mas de

una hora-, por lo que significaba que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos⁶.

En las Leyes Constitucionales de Diciembre de 1836, se incluía como causa de los derechos particulares del ciudadano (votar y ser votado) el ser sirviente domestico; obviamente la mujer no contaba, dado que esta no tenía ningún derecho político, y esta medida se corroboró en las "Bases de Organización Política de la República Mexicana" en junio de 1843.

La Constitución de 1857 con una marcada línea individualista-liberal sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria ó trabajo (artículo 4.) y la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar sus servicios personales sin su consentimiento y la retribución respectiva (artículo 5.).

En el establecimiento de una monarquía Imperial encabezada por el Archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo, este creó el 10 de Abril de 1865 el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, que al parecer se hallaba imbuido de un espíritu proteccionista; los artículos 69 y 70, pertenecientes al capítulo XV, de las garantías individuales, se prohibieron los servicios gratuitos y forzosos salvo los casos en que la ley así lo dispusiera, se estipuló que no podía obligarse prestar a nadie servicios personales sino temporalmente para empresa o persona determinada y que para el efecto de que un menor pudiera prestar sus servicios, debía tener autorización de su padre o curador, y a falta de estos de la autoridad política

⁶ Citado por Nestor de Buen Lozano: Derecho del trabajo, Tomo I 10a Edición, Editorial Porrúa, México, 1997, p. 272.

También expidió, el primero de Noviembre de 1865, la Ley del Trabajo del Imperio, que disponía entre otras cosas, la libertad del campesino para separarse de la finca donde prestaba sus servicios, sin tener consecuencias para él, estableció la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas; el descanso semanal obligatorio, el pago de los salarios en efectivo, reglamentó las deudas de los campesinos con sus patrones, el acceso sin restricciones a los comerciantes a los centros de trabajo, estableció la creación de escuelas en haciendas con más de 20 familias trabajadoras, el establecimiento de una inspección de trabajo y la determinación de sanciones económicas en caso de violación a estas normas.

Lo efímero del Imperio, trajo como consecuencia que todas estas normas tuvieran una vigencia muy pequeña.

El Código Civil de 1870, dispuso que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, toda vez que el hombre no era igual que un objeto o cosa, pero el texto de este reglamento tuvo una marcada tendencia a beneficiar a los patrones, así por ejemplo, se suprime la jornada de sol a sol y se establece la que convengan las partes, siendo natural que por necesidad el trabajador debía aceptar cualquier jornada de trabajo que le ofrecía el patrón.

Otra disposición que parece ejemplificativa de esto, era aquella por virtud de la cual el trabajador podía renunciar al empleo sin tener responsabilidad, pero sin derecho a percibir prestación alguna.

En realidad este Código sentó las bases que permitieron bajo el porfiriato, una mayor explotación de los trabajadores, aunada a una represión más cruel, puesta en vigor por el general Díaz.

“En 1879, el 12 de Noviembre apareció el reglamento de criados ⁷, tal reglamento tenía como fin proteger a los patrones controlando el movimiento de los trabajadores domésticos, por medio de una libreta de identificación, la cual contenía las calificaciones de conducta, eficacia, recomendación y reprobación del criado hechas por sus anteriores patrones, el criado pagaba 25 centavos por la libreta y el amo recibía la segunda sección de esta dada por el gobierno, la cual contenía toda la información de las generales del criado, este reglamento se reeditó en 1895.

El 31 de Marzo de 1884, se dedicó un capítulo del Código Civil al trabajo doméstico, el articulado no es si no un ordenamiento numerado de los tácitos acuerdos, reforzados por la costumbre que siempre se habían llevado entre los patrones y sus criados, ordenamientos como la determinación del salario por la costumbre del lugar, la obligación del criado de hacer todo lo que sus fuerzas le permitan para la conservación del hogar de su amo, y la obligación del amo de darle un lugar para dormir higiénico, entre otros; veinticinco artículos y ni un cambio substancial en la condición de los sirvientes.

⁷ Periódico “La Patria” del 12 de Noviembre de 1879. Citado por Ruiz Cortés, Beatriz F. Simposio de Derecho laboral en América. Editorial Colegio de México, México 1979, p. 427.

Lo cierto es que "ni en Europa, ni en México, ni en ninguna parte de el mundo nacia el verdadero derecho social al iniciarse el siglo XX"⁸.

Así se puede ver que los ordenamientos jurídicos de la pasada centuria estaban dirigidos mas bien hacia el "manejo" y no al mejoramiento de un nutrido grupo de trabajadores domésticos masculinos, cuya ignorancia, pobreza, y costumbre a vivir bajo la "protección" de su amo, hacian difícil su sublevación y necesario su manejo, por que en cuanto a la mujer que trabajaba como "criada," no fue objeto particular del pensamiento jurídico de los legisladores, pues la condición jurídica femenina es de total inferioridad respecto al varón, pues todos los documentos legales antes mencionados siempre hacen referencia hacia la mujer como la esposa, hija, madre, hermana, es decir nunca se legisla con fundamento en su condición de mujer si no solo la toman

en cuenta como ser dependiente del varón, jamas como sujeto autosuficiente, siendo que la evolución real hacia la mujer en el derecho laboral, empieza hasta los finales de la Revolución Mexicana.

En 1906, Ricardo Flores Magón, junto con un grupo de correligionarios (Juan Sarabia, Antonio I. Villareal, Enrique Flores Magon, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalio Bustamante) suscriben el programa del partido liberal Mexicano, el primero de Julio de 1906, en la ciudad de

⁸ Trueta Urbina, Alberto
Nuevo Derecho del Trabajo.
10a Edición, Editorial Porrúa, México 1990, p. 144.

San Luis Missouri, programa que condensaba la ideología de la Revolución Mexicana y en lo referente a trabajo constituye un valioso antecedente del artículo 123 Constitucional.

El mencionado programa de 52 puntos, establecía en el apartado denominado capital y trabajo (puntos 21 al 33), enarbolo los postulados de fijar la jornada máxima de trabajo en 8 horas diarias, establecer el salario mínimo general en \$ 1.00., reglamentar en especial el " trabajo domestico " y el trabajo de los menores, prohibiendo el trabajo a los menores de 14 años, dar los patrones de haciendas a sus criados alojamientos higiénicos, indemnizar en los casos de accidentes de trabajo, declarar nulas las deudas que los trabajadores tengan con sus patrones, pagar el salario en efectivo, suprimir las tiendas de raya, y el establecimiento de penas y multas a quienes contravinierean estas disposiciones.

4. RECONOCIMIENTO JURÍDICO DEL TRABAJO DOMÉSTICO.

Sobre el reconocimiento jurídico del trabajo doméstico en el presente trabajo lo estudiamos de dos formas, la primera, el reconocimiento de esta actividad que se dio por la legislación europea, ya que a pesar de que las Leyes de Indias fueron promulgadas para protección de los trabajadores indígenas que laboraban como trabajadores domésticos, en la Colonia, las mencionadas Leyes fueron promulgadas en España para regular el trabajo en la Colonia de la Nueva España, es decir no nació un reconocimiento jurídico dentro de un mismo estado de

derecho, si no fue una ordenanza nacida en otro sistema jurídico, para regular la actividad de un trabajo en otro territorio y con otras costumbres.

En segundo término, se vera el reconocimiento jurídico que se le da al trabajo domestico, cuando México ya es un país independiente y con poder legislativo, el cual crea algunas normas para regular este trabajo.

Como se dijo, en España se tiene el primer antecedente legislativo para tratar de regular el trabajo doméstico, cuyas ordenanzas dan reconocimiento jurídico de trabajadores a los servidores domésticos, pues se les reconocían derechos y obligaciones a estas personas trabajadoras, siendo las Leyes de Indias, "en las que se contemplaban diferentes aspectos del servicio doméstico;

Así la Ley XIV, título 12, Libro 6 facultaba a las indias casadas para que el marido viva en la misma casa, y la Ley XXI, título 13, libro 6 obligaba a los patrones a que las curaran en las enfermedades y enterraran si mueren, además las partidas contemplaban un régimen de preaviso y el despido por infidelidad"⁹

Cabe aclarar que en las fuentes consultadas no se encontró fecha exacta de promulgación y expedición de las Leyes de indias, y los historiadores mencionan sólo que rigieron en los siglos XIV al XVI y "que son anteriores a las ordenanzas municipales de Madrid de 1614 relativas al

⁹ Enciclopedia Jurídica OMEBA, Tomo IX, p.p. 263 y 264.
Editorial Driskill S.A., Argentina 1993.

trabajo doméstico, en las que se crean las casas de madres mozas y se establecían obligaciones para los sirvientes,¹⁰

Por lo que se puede ver es el primer antecedente de reconocimiento jurídico que se le hizo al trabajo doméstico, como una actividad en la cual los domésticos fueron adquiriendo el carácter de trabajadores, y por lo mismo eran persona capaces de tener derechos y obligaciones dados por una ley u ordenamiento jurídico, mismo que fue lo que se trato de hacer con la Leyes de Indias.

Por lo que respecta a México ya como país Independiente, “ el primer antecedente para regular y dar reconocimiento jurídico a este trabajo, fueron el Código Civil de 1870 y posteriormente el Código del año de 1884¹¹ , en donde el primero regulo el trabajo domestico como una forma de contrato de obras o prestación de servicio, regulandose esta actividad en los artículos 2551 al 2576, creando con ellos pocos derechos para estos trabajadores y solo tratando de regular en una ley la costumbre reiterada en ese tiempo, el Código Civil de 1884 regula esta actividad en los mismos términos, en los artículos 2434 al 2457, por lo antes señalado se puede ver que el primer reconocimiento del trabajo doméstico como tal en México como país independiente, fue dado por el Código Civil de 1870, el cual establecio una serie de normas jurídicas establecidas en este, para la regulación de una actividad laboral

¹⁰ Cantón Moller, Miguel.
Trabajos Especiales en la Legislación Mexicana.
2a Edición, p. 174, Editorial Porrúa, México 1989.

¹¹ Davalos, José.
Derecho del Trabajo, tomo II, p. 370.
7a Edición, Editorial Porrúa, México 1997.

CAPITULO II. NORMAS QUE REGLAMENTAN EL TRABAJO DOMÉSTICO EN MÉXICO.

1. CONSTITUCIÓN POLITICA DE MÉXICO.

1.1. ARTÍCULOS 1,5. (GARANTÍAS INDIVIDUALES).

1.2 ARTÍCULO 123 (GARANTÍAS SOCIALES).

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2.1 DISPOCISIONES GENERALES.

2.2 RELACIONES DE TRABAJO.

2.3 CONDICIONES DE TRABAJO.

2.4 TRABAJO DE MUJERES.

**2.5 EL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN EL TÍTULO DE LOS
TRABAJO ESPECIALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

3. CONDICIONES DE TRABAJO.

CAPITULO II.- NORMAS QUE REGLAMENTAN EL TRABAJO DOMÉSTICO EN MÉXICO.

Las normas o disposiciones jurídicas que regulan el trabajo doméstico no son sólo las establecidas en forma general, y en forma para trabajo especial en el Título sexto, Capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo, si no también son aplicables los preceptos constitucionales 5 y 123, dando el primero una garantía individual al sujeto y el segundo dando los principios fundamentales para la creación y regulación de las normas de trabajo; por lo que en el presente capitulo se transcribe integro el artículo considerado aplicable para la regulación del trabajo domestico, seguido de un breve comentario personal atendiendo especialmente el trabajo domestico, el cual es objeto de esta investigación.

I. CONSTITUCIÓN POLITICA DE MÉXICO.

Como ya se dijo anteriormente, las normas aplicables a la regulación del trabajo doméstico las considero, en calidad constitucional en dos géneros, el primero el que da la garantía individual de la libertad de trabajo en el artículo 5 y 1 de nuestra carta magna, y en el artículo primero que da el principio de igualdad para todos los mexicanos sin consideración de raza, sexo, o nivel económico, para la aplicación de todas las garantías concedidas en la constitución, y en el caso en especial da el derecho para la aplicación de esta garantía a todo trabajador, y en segundo

término el artículo 123, que establece las garantías sociales y principios fundamentales para la regulación y buen desarrollo del trabajo.

1.1.- ARTÍCULOS 1, 5 (GARANTÍAS INDIVIDUALES).

El texto del artículo primero es el siguiente:

Artículo 1.- En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, si no en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

El texto de este artículo da una garantía de igualdad entre todos los individuos que se encuentren en territorio nacional, sin importar raza, sexo, o condición social, en la realización de nuestro trabajo, es importante su aplicación, pues de ella se desprende que todas las demás garantías ya sean individuales o sociales serán aplicables a los trabajadores domésticos, toda vez que este artículo de la Constitución así lo señala.

Artículo 5.- A ninguna persona podrá impedirsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por disposición judicial, cuando se ataquen derechos de terceros, o por resolución gubernativa dictada los en términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinara en cada estado cuales son las profesiones que necesitan titulo para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podra ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustara a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, solo podran ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se relicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las Leyes correspondientes. Los servicios profesionales de indole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podra extenderse, en ningún caso, a la renuncia, perdida, o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta a el trabajador, solo obligara a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso se pueda hacer coacción sobre su persona.

Este artículo da y reglamenta la garantía de libertad para el trabajo, la cual es una de las mas importantes para la realización de la felicidad humana, pues en el sujeto generalmente suele desempeñar las actividades que estén mas de acuerdo con su idiosincrasia, y garantizar el pago de un salario o producto por un trabajo. Es importante hacer mención, que la libertad de trabajo tiene una limitación en cuanto a su objeto: se requiere que la actividad comercial, industrial, profesional, etc., sea licita, por ende toda aquel trabajo que es ilícito no queda protegido por la garantía individual de que tratamos, habiéndolo considerado así la Suprema Corte de Justicia (informe 1970, Tribunal pleno, pag. 291).¹²

De la disposición contenida en la primera parte del artículo 5 Constitucional, en relacion con el artículo primero, se entenderá que la libertad de trabajo se hará vigente y aplicable a todo gobernado, a todo habitante de la República, independientemente de su condición particular.

¹² Burgos Oribuela, Ignacio.
Garantías Individuales.
14a Edición. P. 306. Editorial Porrúa, México 1991.

Otra limitación constitucional establecida en el artículo 5 Constitucional, es la consistente en que la libertad de trabajo sólo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de tercero, tratándose más bien de una posibilidad de limitación, la cual se actualiza por determinación o sentencia judicial recaída en un proceso previo, en el que se cumplan los requisitos contenidos por el artículo 14 de la Constitución en favor de aquel a quien se pretende privar de este derecho de libertad en el trabajo.

Una limitación más a la libertad de trabajo, que el precitado artículo constitucional establece, consiste en que el ejercicio de la misma por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de sociedad, pero la autoridad administrativa estará obligada a dictar su resolución conforme a una ley prevista con anterioridad.

Otra limitativa a la libertad de trabajo, contenida en el mismo artículo 5 de la Constitución es la obligatoriedad de los servicios públicos de las armas, de elección popular, cargos concejiles y jurados, así como los servicios de carácter social, esta prevención constitucional implica una limitación a la libertad de trabajo, por que constriñe al individuo a desempeñar ciertos servicios aun en contra de su voluntad.

El mismo precepto constitucional aparte de dar limitativas a la libertad de trabajo, también nos da mediadas de seguridad para el trabajo, siendo la primera medida de seguridad la establecida en los siguientes términos: Nadie puede ser privado del producto de su trabajo si no por resolución judicial, del mismo texto del artículo 5 se desprende como única excepción, consistente en que el único acto privativo del producto del trabajo humano sea precisamente una

resolución judicial, traducida esta, bien en un simple auto de ejecución o bien en un proveído del juez citando ejecución de sentencia.

Otra garantía de seguridad para la libertad del trabajo, es la de que, nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, esta disposición de la Constitución proscribete todo trabajo gratuito, o sea, toda prestación de servicios que se realice sin la remuneración correspondiente, y solo con la excepción de que el Estado podrá imponer labores sin retribución, como son las funciones censales, electorales y de servicio militar.

El mismo artículo establece que no se puede permitir hacer pacto o convenio (de trabajo, pues este artículo reglamenta la libertad de este) que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa y en el trabajo doméstico como lo establece la Ley federal del Trabajo en el artículo 333, deja al libre arbitrio del patrón la duración de la jornada de trabajo, teniendo con esto a su disposición al doméstico todo el día y toda la noche, pues este no puede salir de la casa del patrón, la cual es el lugar de trabajo en esta relación y por trabajar de pie o planta con el patrón, este no podrá salir de la casa del patrón si no hasta el día que le toca su descanso, con esto se hace un menoscabo de la libertad personal del trabajador doméstico.

Los dos últimos párrafos del artículo 5 de la Constitución, establecen según lo estima el prestigiado maestro Ignacio Burgos, mas bien en lugar de garantías individuales, Garantías de carácter social al señalar " Los dos últimos párrafos del artículo 5 constitucional propiamente no

se refieren a la libertad de trabajo como garantía individual. Mas bien consagran sendas garantías sociales, esto es, establecen una relación jurídica entre los miembros de dos clases económicamente diferentes - Patrones y obreros - en virtud de la cual se consignan para estos medidas de protección.¹³

Es importante hacer mención que la Ley Federal del trabajo vigente, en su artículo 4 reglamenta y da los conceptos precisos de que se debe de entender por ataque a los derechos de terceros y por ofensa a los derechos de la sociedad.

1.2.- ARTÍCULO 123 (GARANTÍAS SOCIALES).

Este artículo es el único que forma parte del título sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece las bases para la reglamentación del trabajo y la previsión social y que textualmente dice:

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 las base siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

¹³ *Idem*, pp. 336 y 337.

- I. La duración de la jornada máxima de será de ocho horas ;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno sera de siete horas. Quedan prohibidas: la 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 debera de disfrutar el operador de un día de descanso. cuando menos;
- V. Las mujeres durante el embarazo no realizaran trabajo que exija un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relacion con la gestación; gozara 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 hubiere adquirido por la relacion de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;
- VI. Los salarios mínimos que deberan disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podra 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. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, patronos y del gobierno, fijara el porcentaje de utilidades que deba repartirse a los trabajadores.

b) La comisión nacional practicara las investigaciones y realizara los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomara así mismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interes razonable que debe percibir el capital y la necesidad de reinversion de capitales.

c) La misma comisión podra revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d) La ley podra exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un numero determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomara como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta. Los trabajadores podran formular ante la oficina correspondiente de la Secretaria de Hacienda y

Crédito Público, las objeciones que juzgen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X. El salario debere 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 substituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deba de aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento mas de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podra exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénica. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que la empresa haga al fondo de vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones que administren los recursos del fondo nacional de vivienda. Dicha ley regulará las formas y

procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones que se refiere el párrafo 1o, de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios para la comunidad.

Ademas en estos mismos centros de trabajo, cuando la población exceda de doscientos habitantes, debera reservarse un espacio de terreno, que no sera menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar,

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos coforme a los cuales los patrones deberan cumplir con dicha obligación;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, sufridas por o con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberan pagar la indemnización correspondiente, según haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de

acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate al trabajador por medio de un intermediario;

XV. El patrono está obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de la 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 organizar de tal manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y el producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenescan a los servicios y establecimientos que dependen del gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la junta de conciliación y arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de la junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no sera aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida al obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley contendrá los casos en que el patrono podra ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato mediante le pago de una indemnización. Igualmente tendrán la obligación de indemnizar a el trabajador cuando se retire por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podra eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de sus dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el ultimo año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o quiebra;

XXIV. De las deudas contraidas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependiente, solo sera responsable el trabajador y en ningún caso y por ningún

motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles esas deudas por la cantidad excedente de sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos ya se efectúe por oficinas municipales bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular,

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación donde el trabajador tenga que ir en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificara que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumanas, 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) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo, enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen la renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podran sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transferibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad publica la ley del seguro social y ella comprendera seguros de invalidez, vejez, de vida, de cesación involuntario del trabajo, de enfermedades, y de 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. Asi mismo, serán considerado de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas para ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI. La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en su respectivas jurisdicciones, pero es la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y de servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;

7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. Hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen para ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean embotelladas o enlatadas o que se destinen para ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprenda la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados en madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de embases de vidrio;

21. Tabacaleras, que comprenda el beneficio y fabricación de productos de tabaco, y

22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas :

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, y

3. Aquellas que efectúen trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También serán competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o mas entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

En su comentario al artículo 123 de la Constitución, el maestro Braulio Ramírez Reynoso, establece que ¹⁴ "Es necesario con cierto afán hermenéutico, que establezcamos las conexiones íntimas y mediatas entre el artículo 123 y algunos preceptos de la carta magna. Guarda relación con... El quinto, en cuanto a que ninguna persona se le impedirá dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito; y que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto

¹⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Instituto de Investigaciones Jurídicas, p. 312.
UNAM, México 1990.

como pena por la autoridad judicial. También debemos hacer alguna vinculación cuando este precepto alude a la obligatoriedad de ciertos servicios públicos, a la gratuidad de ciertas funciones y a los caracteres de los servicios profesionales de índole social.¹⁵

Pero lo principal y en alusión de nuestro trabajo de investigación, es la obligación que establece el constituyente en el segundo párrafo de este artículo al establecer: "El Congreso de Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán".¹⁶

Este párrafo obliga a los integrantes del Congreso de la Unión a expedir leyes para reglamentar el trabajo, pero condiciona esta facultad de creación legislativa, a no contravenir las bases señaladas por el artículo 123 de la Constitución.

En cuanto al tercer párrafo, la Constitución establece en su apartado A., el tipo de trabajadores sobre los cuales regirán las bases establecidas en el artículo 123 de la Constitución, siendo estos mismos sobre los cuales deberá legislar el Congreso de Unión para reglamentar su trabajo, viéndose en el texto de el artículo precitado, como el legislador integra dentro de estos trabajadores a los trabajadores domésticos, es decir las bases dispuestas en el apartado A de el artículo 123 de la constitución, no deben de ser contrariadas por las legislaciones creadas por el Congreso de la Unión, mediante su facultad legislativa para regular el trabajo sin importar que este sea un trabajo especial, pues el constituyente otorgo estas garantías sociales a los trabajadores por lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución.

¹⁵ Ver comentario hecho en este trabajo al artículo 5 de la Constitución.

¹⁶ Texto vigente de el párrafo segundo del artículo 123 de la Constitución.

Más adelante, en la fracción I del artículo 123, se establece la duración de la jornada máxima de trabajo, haciéndose notar, que el mismo precepto no condiciona la calidad o tipo de trabajo en la cual regirá esta jornada máxima de trabajo, si no establece una jornada máxima de ocho horas de trabajo, para los trabajadores en general, por lo cual el legislador debió de estar apegado a lo dispuesto por esta fracción de el artículo 123 de la Constitución y no dejar una jornada indeterminada de trabajo para los trabajadores domésticos, como lo estableció en el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo.

La fracción V del precepto constitucional en comento, establece una obligación para los patrones en general sin interesar el tipo de trabajo que se desarrolle y sin eximir de esta obligación a ningún patrón, de dejar descansar a la trabajadora que se encuentre embarazada y dejara que goce de un descanso obligatorio de seis semanas anteriores a la fecha del parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir la trabajadora su sueldo íntegro y conservar su empleo y sus derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo.

En el periodo de lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, por lo que si debe de ser aplicable esta garantía social para las madres trabajadoras, pues el constituyente establece esta obligación patronal sin ninguna limitante para ningún trabajador, pero como lo hemos dicho desde páginas anteriores de este trabajo de investigación, la relación de trabajo en este trabajo especial es regida más por la costumbre que por la legislación, por lo que es costumbre que la trabajadora doméstica que se embaraza deja de laborar por su propia voluntad o a petición de su patrón y no goza por lo mismo de esta garantía social, conferida por la Constitución en esta fracción de el artículo 123.

La fracción VI de este artículo da la obligación de establecer salarios mínimos de carácter general o profesional, y como ya se ha señalado con anterioridad, el trabajo doméstico por ser un trabajo especial "debe" de tener establecido un salario profesional ¹⁷, pero la autoridad responsable de establecer este salario no ha acatado esta obligación de la carta magna, pues hasta la fecha no se ha establecido un salario profesional para estos trabajadores y por lo general es la costumbre o el salario mínimo general, los que rigen en este trabajo, viéndose con esto la falta de interés por los órganos del estado para vigilar y proteger a estos trabajadores.

La fracción XI, establece la obligatoriedad del pago de horas extras, pero como el trabajador doméstico no tiene jornada determinada de trabajo, por lo mismo no puede y se le viola el goce de esta garantía social, establecida por esta fracción de el artículo 123 de la carta magna.

La fracción XII, establece que toda empresa o de cualquier tipo de trabajo, y con ello dejando sin exclusión a cualquier patrón, obliga a estos a proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas a los trabajadores, estableciendo el mismo precepto la única forma de cumplir con esta obligación, señalando, que se cumplirá con esta obligación mediante las aportaciones que las empresas hagan a un Fondo Nacional de Vivienda, a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento barato y suficiente "para que adquieran en propiedad tales habitaciones"¹⁸, por lo que este precepto da un derecho de adquisición en propiedad sobre tales habitaciones, sin importar el tipo de trabajo realizado por estos, así mismo señala la única forma de cumplir con dicha obligación por parte de los patrones, por lo cual al

¹⁷ Ver comentario hecho en este trabajo al artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁸ Ver comentario hecho al artículo 146 de la Ley Federal del Trabajo.

trabajador domestico, también se le viola esta garantía social señalada por la Constitución, mediante lo preceptuado por el artículo 146 de la Ley Federal del Trabajo, el cual exige de esta obligación a los patrones de los trabajadores domésticos.

La fracción XXIX, establece que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y los derechos de seguridad social que la misma establece, encaminados a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados, y otros sectores sociales y sus familiares.

Esta fracción del artículo 123 de la Constitución, señala la utilidad y aplicación de las disposiciones de la Ley del Seguro Social, y en especial la garantías que la misma establece, viéndose que el constituyente al establecer que sera aplicable a "los trabajadores" no coloca o da una limitante y se debe entender que esta garantía la gozaran todos los trabajadores sin importar su actividad, por lo que debe ser una obligación constitucional la de aplicar las normas generales de la Ley del Seguro Social para todos los trabajadores y no condicionar en la misma el tipo de régimen a los trabajadores, pues el mismo artículo 123 no faculta al legislador para ello.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Las diferentes disposiciones que reglamentan el trabajo doméstico dentro del marco jurídico establecido por la Ley Federal del Trabajo, en la cual el Título sexto, de los trabajos especiales, en su artículo 181, estipula que “ los trabajos especiales se rigen por las normas de este título, y por las generales de esta ley cuando no las contraríen.”

Este artículo es el que nos da la base para que todas las disposiciones generales y particulares para el trabajo en general podrán ser aplicables para el trabajo especial en estudio, teniendo como única limitativa para esto que no sea contrarias a los dispositivos que se establecen en el Capítulo XIII que reglamenta especialmente el trabajo doméstico, pero esta limitativa nos hace pensar que podrán ser afectados intereses y derechos sociales básicos de los trabajadores dados por esta ley y por la Constitución, como se verá más adelante.

2.1 DISPOSICIONES GENERALES.

En este punto de nuestro tema en estudio, y en lo que respecta a todo lo relacionado con las normas aplicables al trabajo doméstico, se transcribirán íntegros los artículos que son aplicables y más importantes en la relación de trabajo en estudio, y en seguida se dará el comentario personal sobre el artículo y sus efectos al respecto.

El Título segundo de la Ley Federal del Trabajo, en su Capítulo Primero nos da las disposiciones generales para la relación de trabajo, las cuales si podrán ser aplicables al trabajo en estudio y

trata de reglamentar las relaciones de trabajo especiales, por lo que se hará el estudio pertinente de las mismas normas, en el punto siguiente el cual precisa este punto

2.2 RELACIONES DE TRABAJO.

En cuanto a las relaciones de trabajo, este trabajo especial se debe regir por lo dispuesto en los artículos 20 al 55 de la Ley Federal del Trabajo, así tenemos :

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

Por lo que con este concepto entra en él, el trabajo doméstico, pues la misma Ley sólo pone como condicionante que sea un trabajo personal subordinado, siendo que el trabajo especial en estudio reúne tal requisito.

En los artículos mencionados también hay normas que regulan en forma general las relaciones de trabajo, en cuanto a su existencia, las prohibiciones para este, las formalidades por escrito para el contrato de trabajo, las sanciones en caso de no existir el contrato de trabajo, la duración de las relaciones de trabajo, la suspensión de las relaciones de trabajo, y la rescisión de las relaciones de trabajo, pero solo veremos los puntos importantes y que se interconectan con el trabajo especial en estudio.

Uno de los puntos importantes en cuanto a las relaciones de trabajo, es que en este trabajo especial, se regula en forma general por la costumbre y no por lo señalado por la Ley, por lo que en el trabajo doméstico nunca existiera contrato de trabajo por escrito, y aunque la Ley señala esta falta de formalidad imputable para el patrón, el trabajador doméstico en caso de juicio esta en franca desventaja, dado que carece de medios de prueba para sustentar la existencia de trabajo en caso de que el patrón niegue la existencia de la misma, que en la práctica es lo que sucede.

Otro punto importante en cuanto a las normas que regulan de forma general el trabajo domestico y que no son aplicables, es las disposiciones que establecen las causas de rescisión de las relaciones de trabajo, pues la Ley Federal del Trabajo en el artículo 341 señala como causas de rescisión de las relaciones de trabajo, las obligaciones especiales que señala el Capítulo XIII del Título Quinto Bis de la precitada Ley, además de que en el artículo 343¹⁹ del mismo ordenamiento, señala y da el derecho para que el patrón pueda rescindir la relación de trabajo sin ninguna obligación y responsabilidad para él, cuando tenga treinta días de iniciada la relación de trabajo con el trabajador doméstico, por lo cual el mencionado precepto es violatorio de el derecho fundamental de estabilidad en el trabajo, y deja en franca desprotección jurídica a este tipo de trabajadoras, por lo que en lo personal, debido a que esta relación de trabajo hay un contacto directo se debe señalar que el patrón si pueda tener el derecho de rescindir la relación de trabajo en cualquier tiempo y sin probar la causa, sólo indemnizando al trabajador, pues no se puede negar que en algún momento esta relación de trabajo se pueda hacer insoportable para las partes, como tampoco se puede negar el derecho a una indemnización por ser despedido, y

¹⁹ Es recomendable ver el comentario al artículo 343, en donde en forma mas amplia se hace un estudio del mismo.

pugnando por que las causas de rescisión en este trabajo especial no sean sólo las de carácter especial, si no también las de carácter general señaladas por la Ley.

2.3. CONDICIONES DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo reglamenta de forma general las condiciones de trabajo en el Título Tercero, con los artículos 56 al 131, los cuales se transcriben los más importantes, y que si son aplicables al trabajo doméstico, ya que los mismos se complementan con las condiciones especiales de esta relación de trabajo consignadas en el Capítulo XIII del Título VI de la Ley laboral.

Art. 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

En particular este artículo determina que las condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las determinadas en la Ley Federal del Trabajo en ningún caso, pero después la misma se retracta al decir salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley, entendiéndose por modalidades los trabajos especiales, que la misma reglamenta. Aunque el fin del artículo, es hacer positivo el principio de igualdad entre individuos.

Art.57.- El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que lo justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que lo justifiquen.

Las condiciones de trabajo deberán ser determinadas por un mutuo acuerdo entre las partes, sin embargo en muchas ocasiones y en particular en la relación de trabajo domestico, la practica cotidiana demuestra que esta relación de trabajo más que sinalagmática, es un contrato de adhesión y este artículo da el fundamento para el caso de una inequidad entre el salario y la jornada de trabajo, por el cual el trabajador podrá acudir a la junta a dirimir tal controversia, pero en el trabajo doméstico esta acción se tomara como imopetante, toda vez que los trabajadores domésticos tienen jornada indeterminada de trabajo.

Capitulo II.- Jornada de trabajo.

Art. 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La jornada de trabajo es ordinaria, extraordinaria, y de emergencia, en cuanto al trabajo doméstico no se podrá considerar por ningún motivo extraordinaria, pues como se desprende del estudio del artículo 333, el trabajador doméstico no tiene una jornada de trabajo determinada.

Art. 59.- El trabajador y el patrón fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los primeros el reposo de sábado o cualquier modalidad equivalente.

A consideración propia este artículo es contradictorio, pues establece que las partes patrón trabajador fijaran la jornada de trabajo, sin exceder de los máximos legales permitidos, que con fundamento en el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo y 123 de la Constitución, no debe de exceder de ocho horas, es decir la establece legalmente en este término de duración de horas, y sólo se aplica en este trabajo especial para el patrón la obligación de dejar al trabajador un descanso nocturno (artículo 333), se considera que este trabajo debe entrar a las jornadas establecidas por los dispositivos de la Ley Federal del Trabajo y constitucionales antes referidos, pues se podrá caer en una jornada inhumana para el trabajador.

Art. 60.- Jornada de trabajo diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada de trabajo nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o mas, se reputara jornada nocturna.

No es aplicable, pues sólo establece los horarios de las jornadas de trabajo diurna, mixta y nocturna, y en el trabajo especial en estudio no son aplicables ya que este trabajo como se ha dicho tiene una jornada indeterminada de trabajo..

Art.61.- La duración máxima de la jornada sera ;ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Este artículo nos da los términos máximos de horas, en las jornadas de trabajo diurna, mixta y nocturna, tomando como base la máxima de la diurna tendrá que ser la base para considerar la jornada de trabajo del servicio doméstico, pues como ya dije antes se podrá caer en una jornada inhumana.

Art 62.- Para fijar la jornada se observara lo dispuesto en el Artículo 5o.,Fracción III.

Este artículo complementa al artículo 61 y determina una jornada humanitaria de trabajo, que como se ha establecido en este trabajo especial no hay jornada determinada y se puede caer en una jornada excesiva e inhumana.

Art 63.-Durante la jornada continua de trabajo se concedera al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

El trabajador doméstico normalmente no se le concede un determinado descanso, pero por costumbre siempre lo tomara el mismo entre la realización de una actividad y otra dentro de su trabajo, pero este artículo también se complementa con el comentario del artículo 64.

Art.64 .- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le sera computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Este precepto da la obligación para el patrón de computar las horas de reposo como jornada de trabajo, ya que el domestico no puede salir de la casa del patrón, hasta su día de descanso, pero en la vida cotidiana este articulo no opera ni el anterior pues como se dijo anteriormente el doméstico no tiene una jornada de trabajo determinada.

Art.65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Esta prolongación en el trabajo es una obligación general para todos los trabajadores, por lo que el trabajador doméstico estará sujeto a ella.

Art.66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.

Aunque este articulo determina un limite al trabajo extraordinario durante el periodo de una semana, en el trabajo doméstico no operaria este derecho, pues como ya se dijo en el mismo no existe la determinación de una jornada y por lo mismo no existen horas extras.

Art.67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65 se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento mas del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo que no tiene aplicación pero como todo lo relativo a las horas extras debería de tener aplicación al trabajo doméstico, como al general, toda vez que como ya se ha reiterado se podría caer en una jornada considerada como inhumana y excesiva.

Art.68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor de lo permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario del tiempo que exceda de nueve horas, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más de salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

Artículo que como todos los de este capítulo de la Ley Federal del Trabajo es inoperante en el trabajo doméstico, pues al no determinarse la jornada y no poder calcular y cobrar horas extras, pues se dan los casos en que los domésticos trabajan mayor tiempo que el determinado en los artículos anteriores de este capítulo y contradiciendo las disposiciones del mismo como expresa este artículo y lo dispuesto por el artículo 5o. fracciones II, III, IV.

Capitulo III. Dias de descanso.

Art.69.- Por cada seis dias de trabajo disfrutara el trabajador de un dia de descanso, por lo menos con goce de sueldo íntegro.

Por regla común esta disposición si se lleva a cabo, pero hay veces en que se le cambia el dia de descanso al doméstico por compromisos de su patrón, sin pagarle por su tiempo extraordinario laborado, y solo simplemente cambiandoles el dia de descanso.

Art.70 .- En los trabajos que requieran una labor continua los trabajadores y el patrón fijaran de común acuerdo los dias en que los trabajadores puedan disfrutar de los de descanso semanal.

Como en este trabajo no se requiere una labor continua, ya que no habria perjuicios para la fuente de trabajo, ni para el patrón en su economía, el trabajador doméstico estaria en aptitud y derecho de tomar el dia de descanso en el séptimo dia de la semana, es decir el domingo como lo trata de procurar el artículo 71 de la Ley, pero como se dijo en el comentario anterior, el trabajador por costumbre descansara el dia que le establezca su patrón.

Art.71.- En los reglamentos de esta ley se procurara que los dias de descanso semanal sea el domingo.

Por costumbre los trabajadores domésticos, se les otorga como descanso semanal el día domingo, por lo que si se les respeta este, pero en algunos casos u ocasiones, algunos patrones los ocupan para servicios personales o para compromisos sociales sin pagarles ni horas extras, ni prima dominical por su trabajo en el día de descanso.

En cuanto al artículo 72, este no es aplicable a la relación de trabajo que esta en estudio, y el artículo 73 da el fundamento para el pago de las horas extras, aunque en esta relación de trabajo no haya una jornada determinada por la ley, en base a este artículo sera procedente el pago de horas extras por los servicios dados en el día de descanso semanal, que como ya se dijo muy pocas veces es pagado conforme a derecho al trabajador doméstico.

Los días descanso obligatorio que establece el artículo 74 del ordenamiento jurídico en estudio, son verdaderamente excepcionales que se respeten por los patrones de los trabajadores domésticos, y nunca se les paga el sueldo extra mencionado por el artículo 75, pues solo les otorgaran el día si este cae en fin de semana, es decir en sábado o domingo.

CAPÍTULO IV.- VACACIONES .

Art.- 76.- Los trabajadores que tengan mas de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferiores a seis días laborales, y que aumentaran en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada cinco años de servicios.

Este artículo y lo concerniente al goce del derecho de vacaciones, si es aplicable a esta relación de trabajo especial, ya que la misma Suprema Corte de Justicia así lo ha establecido en la siguiente tesis Ejecutoria:

“No hay disposición legal que establezca que los domésticos no tengan derecho a vacaciones y a su pago. Muy por el contrario, de conformidad con lo establecido por el artículo 41 de la Ley Laboral, rigiéndose también el trabajo de los domésticos por las reglas generales de la Ley es indudable que debe de reconocérsele este derecho.”²⁰

Las vacaciones de los trabajadores domésticos están siempre dependiendo del criterio del patrón, puesto que en ninguna ocasión este se sujetara a lo dispuesto por este dispositivo legal en cuanto a los términos establecidos por el mismo, siendo que a algunos domésticos sus patrones les otorgan un número mayor de días que el estipulado por este precepto legal, pero en muchas ocasiones otros patrones les otorgan a sus trabajadores un número menor de días que el estipulado, y en el peor de los casos a otros domésticos sus patrones no les otorgan vacaciones o se las dan pero sin retribución de salario, es decir no hay un criterio uniforme y apegado a la ley, pues como ya se dijo la relación obrero-patronal en esta actividad esta mas regida por la costumbre que por la ley.

²⁰ Amparo Directo. 8898 / 61, Vol. LXI, 5a Parte, Pág. 16.

El artículo 77 no es aplicable a esta relación de trabajo, pues tomamos como base para su estudio al personal doméstico que esta de planta, es decir que esta fijo, come, duerme y solo sale su día de descanso.

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

La obligación que le da a los patrones este precepto legal, es la de que se le permita el goce continuo de sus vacaciones a el trabajador, pero con frecuencia si es que le dan vacaciones al doméstico, su patrón le pide regrese en algún día de la semana para hacer labores de la casa que sólo él sabe hacer.

Art.- 79.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Los patrones de los domésticos se apegan a lo señalado por este artículo, ya que nunca le pagaran la cantidad determinada por la Ley a el doméstico para que no tome sus vacaciones, pues como se dijo, pocas veces les dan vacaciones y pocas son también cuando estas vacaciones son pagadas.

Art.-80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

Es muy difícil que a los pocos domésticos que sí se les paga sus vacaciones, se les incremente con el pago de la prima vacacional, debido a que el pago de sus vacaciones se las hace el patrón directamente en una cantidad que corresponda sólo a los días que gozara de vacaciones.

Art.81.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores en un periodo de seis meses al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregaran anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponde y la fecha que deberán disfrutarlo.

Las dos obligaciones que da este artículo, en el trabajo doméstico no son llevadas a cabo, pues como se dijo este es muy regido por la costumbre, y el patrón dará las vacaciones a sus trabajadores en los periodos cuando el tenga también vacaciones o cuando él lo disponga.

En cuanto a la obligación de darle al trabajador constancia, nunca se lleva a cabo en este trabajo especial, el cabal cumplimiento de esta obligación.

CAPITULO.- V. SALARIO.

El artículo 82 de la ley Federal del trabajo, solo da el concepto de salario.

Art.83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión; a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Con fundamento en este artículo el trabajo doméstico se fija por unidad de tiempo, pues sólo se fija un plazo para el pago del salario (semanal o quincenal), sin ver si hay un mayor trabajo en un período de tiempo que en otro, u horas trabajadas por el trabajador en distintas jornadas dentro de la semana o quincena.

Art.84.- El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entrega al trabajador por su trabajo.

La integración del salario de los trabajadores domésticos es muy singular y lo estipulado en este artículo se complementa por lo señalado en el artículo 334, donde señalamos cuales serian en total los integrantes del salario del doméstico.

Art.85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de esta ley, para fijar el importe del salario se tomaran en consideración la cantidad y calidad de trabajo.

Con relación a este artículo y en consideración con los artículos 335 y 336 de esta ley, los domésticos percibirán un salario mínimo profesional y dado por localidades, que hasta el momento no ha sido determinado por la comisión de salarios mínimos, por lo que se toma como base el salario mínimo general, el que marcado por la costumbre entre las personas que ocupan a estos trabajadores dan a su personal de servicio doméstico. Los estudiosos del derecho laboral señalan, que en este trabajo especial no se tendría que señalar sólo un salario mínimo profesional, si no un salario mínimo profesional y otro general, esto es que a los trabajadores domésticos que estuvieran especializados en una actividad, como choferes, cocineros, etc., se les diera un salario especial, y a los que hicieran labores varias de aseo y demás en la casa del patrón se les otorgara un salario mínimo profesional general.

Art.86.- A trabajo igual desempeñado en puesto jornada y con condiciones en diferencia iguales, debe corresponder un salario igual.

Los domésticos tendrán diferentes condiciones de trabajo en estos casos en particular por lo que los trabajadores no se les podrá aplicar en forma general este principio, pero en el caso de que en una casa haya dos o mas sirvientes y en esta los mismos estén en las mismas condiciones de trabajo y jornada, se tendría que considerar que todos tuvieran el mismo salario.

Art.87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que debiera pagarse antes del día 20 de Diciembre equivalente a quince días de salario por lo menos, los que no hayan cumplido en año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de

liquidación o aguinaldo tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere este.

La obligación dada por este artículo es de carácter general por lo que si entra como derecho de los domésticos, pero por lo general la costumbre del patrón es solo darle una cantidad como "navidad" a sus sirviente, sin apearse al monto y término estipulado en este artículo; En cuanto al pago proporcional para aquel trabajador que no cumplió el año de labor, excepcionalmente se lleva a cabo por algunos patrones que si liquidan esta prestación a sus domésticos, pero por lo general no se realiza y esto también es debido a que por ser una relación en donde existe un contacto directo con el patrón, por lo general termina o finaliza en malos términos y lo acostumbrado es que el patrón le carga el trabajo y trate mal al trabajador para que este sólo se vaya.

Art.88.- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desarrollen un trabajo material y de 15 días para los demás trabajadores.

Los domésticos como realizan actividades propias del mantenimiento y cuidado de la casa del patrón y esta es una actividad material, se les tendrá que pagar semanalmente, pero otra vez rigiéndose por la costumbre, se les paga por quincena o semana, o como a su patrón le paguen su salario o comisión.

Art.89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se les tomara como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la

indemnización, incluyendo en la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84. En los casos de salario por unidad de obra, y en general cuando la retribución sea variable, se tomara como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días, efectivamente los trabajadores antes del nacimiento del derecho. Si en este lapso hubiese habido un aumento, el salario se tomara como base del promedio de las percepciones obtenidas por el trabajo a partir de la fecha del aumento. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o treinta según el caso para determinar el salario diario.

Para los domésticos el monto en caso de indemnización será el señalado por los artículos 84 y 334 de esta ley.

CAPITULO VI.- SALARIO MINIMO.

De este capítulo es deseable comentar sobre los artículos 91 y 94.

Art. 91.- Los salarios mínimos generales 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.

Este artículo da el fundamento legal para la creación de salarios mínimos generales y profesionales, en los cuales los trabajadores domésticos se regirán por un salario especial, pero como se dijo anteriormente, estos no han sido establecidos por la Comisión Nacional de Salarios

Mínimos, órgano tripartita encargado de establecerlos, y por lo cual los salarios son establecidos por la costumbre.

Art. 94.- Los salarios mínimos se fijaran por una Comisión Nacional, integrada por los representantes de los trabajadores, patronos y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para su mejor desempeño de las funciones.

El precepto legal anterior, señala la obligación para la Comisión Nacional de Salarios Mínimos de determinar estos, pero desatendiendo esa obligación, hasta el momento no se han determinado el salario para este trabajo especial, rigiéndose y estableciendolo por la costumbre, como se dijo anteriormente.

TITULO CUARTO, CAPITULO III. HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES.

Es necesario hacer el comentario pertinente al artículo 146 de la Ley Federal Del Trabajo, para tener un estudio completo de las disposiciones legales positivas que regulan el trabajo domestico.

Art 146.- Los patronos no estarán obligados a pagar las aportaciones a que se refiere el artículo 136 de esta Ley por lo que toca a los **trabajadores domésticos**.

Este artículo exime de la obligación al patrón de todos los trabajadores domésticos a el pago de las aportaciones al INFONAVIT, y como refiere el maestro Francisco Breña Garduño esto es por dos razones:

“El patrón de un trabajador domestico no tiene obligación de pagar estas aportaciones; La primera, por que no tiene una empresa que le aporte un lucro si no un domicilio; La segunda consiste en por lo general el doméstico vive en el domicilio donde presta su trabajo, constituyendo con esto la habitación al trabajador y el alimento que ahí se le proporciona, el 50% de su salario.”²¹

Pero en lo personal pienso que se debería considerar que el doméstico, en algún tiempo de su vida en lo futuro formalizara una familia, y con esto, como todas las demás personas tendrá la necesidad de una habitación para él y su familia, y con lo establecido en este artículo no gozara de este derecho sin importar que haya laborado toda su vida.

2.4 TRABAJO DE MUJERES.

En cuanto a este punto, en esta relación de trabajo se debe aplicar lo establecido por las normas generales señaladas por la Ley Federal del Trabajo en su Titulo Quinto, las cuales a continuación se transcriben y explican:

²¹ Breña Garduño, Francisco.
Ley Federal del Trabajo Comentada.
5a Edición, Harla, p. 196, México 1992.

TITULO QUINTO,
TRABAJO DE MUJERES.

Art 164.-Las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres

Este articulo nos da un derecho de igualdad entre las personas, sin importar su sexo, en cuanto a los derechos que deben tener como trabajadores, pero es bien claro que las mujeres tendrán mas derechos que los trabajadores hombres, pues estas tendrán derechos como el de incapacidad para el estado de prematernidad y maternidad, la abstención de trabajos pesados, el periodo de lactancia, etc. y por lo cual se crea este titulo de la ley en comento.

Art.165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección a la maternidad.

Como se menciona, la creación de este Capítulo es en consideración a la calidad de madre que en un momento tendrá la mujer trabajadora, hecho que sólo por naturaleza humana se da en la mujer.

Art. 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 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.

El artículo anterior sólo da límites para el trabajo de la mujer en los periodos de gestación y lactancia, con la intención de no sólo proteger a la mujer trabajadora si no también a el producto de la gestación, pero dentro de el trabajo doméstico, por lo general, no se efectúa o llevan a cabo las limitativas impuestas por este precepto de la Ley, ya que el patrón de los domésticos casi siempre al enterarse del embarazo de su trabajadora doméstica opta por despedirla, pues considera que ya no tendrá las fuerzas para el trabajo y que cuando este en el período terminal de la gestación tendría que pagar los gastos médicos y tendría que ver por su trabajadora.

Art.167.- Para los efectos de este Título, son labores peligrosas o insalubres las que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Los reglamentos que se expidan determinaran los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

El precepto anteriormente transcrito, sólo da el concepto de labores insalubres y peligrosas, completando con esto a las limitativas dadas en el artículo 166.

Art. 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, empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico o nervioso;

II.- Disfrutar 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 prorrogaran por el tiempo necesario en el caso de que se encuentre imposibilitado para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV.- En el periodo de lactancia tendrá 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 que se refiere la fracción II, percibirá su salario íntegro, en los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrá derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor a sesenta días;

VI.- Al regresar al puesto que desempeñaba, siempre que no hayan transcurrido mas de un año de la fecha del parto; y

VII.- A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales.

La disposición anterior señala los derechos de las madres trabajadoras, primero el de no obligarlas a hacer trabajos pesados, y en segundo término el de disfrutar de descansos obligatorios de seis semanas pre y postnatales, en cuanto al trabajo especial en estudio, es decir en cuanto a las trabajadoras domésticas, esta obligación patronal se tendrá que aplicar en los términos señalados en la ley, a pesar que los patronos de las domesticas no tienen la obligación de inscribirlas en los servicios de seguridad social, pero como el precepto no condiciona que las trabajadoras estén afiliadas a algún institución de seguridad social, se entiende que la obligación

del pago de los periodos de descanso obligatorio mencionados en el articulo, corran a cargo del patrón, pero es la costumbre que el patrón de las domésticas no lo lleve a cabo y se deslize por completo de esta obligación, dejando en completo abandono a la madre trabajadora que se desempeña en esta actividad.

Es también costumbre que las madres trabajadores que se dediquen al trabajo doméstico, al embarazarse son despedidas o se van de su fuente de trabajo, para regresar a sus lugares de origen para dar a luz a sus hijos y dejarlos con su madre o familiares para que estos vean por su crianza, para regresar a laborar a otra casa como doméstica para poder alimentar y ver por sus hijos.

En cuanto a el derecho que da el articulo 171, que es el derecho a guarderia infantiles para madres trabajadoras otorgado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, este no sera aplicable a la madre domestica toda vez que el patrón de esta, es eximido por la Ley de la obligación de inscribir a el trabajador domestico a los servicios de seguridad social.

También es aplicable al trabajo doméstico el Titulo Quinto Bis, del trabajo de menores en algunos términos, pues no contraviene en general el titulo de los trabajos especiales, que reglamenta en lo particular esta relación de trabajo.

TITULO QUINTO BIS.

TRABAJO DE MENORES.

Art.173.- El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a la **vigilancia y protección especiales de la inspección del trabajo.**

La **inspección de trabajo tiene la obligación de vigilar y proteger a los trabajadores menores en general, por lo que dentro de estos entran los trabajadores domésticos menores, que en particular las del sexo femenino que laboran en esta actividad son niñas y mujeres jóvenes que vienen de poblados de provincia, y la autoridad antes mencionada en ningún momento realiza la obligación de vigilancia y protección para este tipo de trabajadoras.**

Art.174.- Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que **periódicamente ordene la inspección de trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.**

Nunca se vea en la vida cotidiana que se acredite la certificación médica para el trabajo del menor y mucho menos para los casos de los trabajadores domésticos y a pesar que este precepto legal sanciona con la no utilización de menores para trabajar, esto es ignorado por la sociedad en general.

El artículo 175, señala los trabajos en que no se podrá utilizar el trabajo de menores, y como no señala el trabajo doméstico, a contrario sensu se entenderá que si se puede utilizar trabajadores menores para el trabajo doméstico.

El artículo 176, nos señala las actividades que se consideran peligrosas e insalubres y las cuales no podrán ser desempeñadas por trabajadores menores, y de los trabajos que desarrollan los trabajadores domésticos dentro del domicilio del patrón, por regla general no hay ninguna de las mencionadas en este precepto.

Art. 177.- La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutara de un reposo de una hora por lo menos.

El trabajador doméstico carece de una jornada determinada de trabajo, por lo cual este artículo entra en contradicción con el Capítulo del trabajo doméstico, pues se aplica por regla la jornada indeterminada de trabajo sin importar la edad de los domésticos.

Por lo que se refiere al derecho del goce de vacaciones pagadas, el trabajador doméstico a veces si goza de este período, las cuales pueden ser o no pagadas por el patrón, o a veces no se le otorgan, esto depende de la voluntad de este y no por lo señalado en la Ley Federal del Trabajo y la Constitución en su artículo 123, pues nunca se vera que el patrón de un doméstico otorge pagados los 18 días de vacaciones que tienen derecho los trabajadores menores de dieciséis años.

Art. 180.- Los patrones que tengan a su servicio trabajadores menores de dieciséis años están obligados a:

- I.- Exigir que se les exhibán 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 de trabajo los informes que soliciten.

Es obvio que no se vera en el trabajo doméstico, que el patrón cumpla con alguna de las obligaciones marcadas por este artículo, pues también nunca se vera que las autoridades de trabajo estén al tanto de la vigilancia y protección para el trabajo de los menores que se desenvuelven en esta actividad, pues ni siquiera hay un control para saber cuantas personas trabajan en el servicio doméstico en las grandes ciudades.

2.5 EL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN EL TÍTULO DE LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo, en el Título sexto y fundamentalmente el artículo 181, el cual da el fundamento legal para que los trabajos especiales se rigan por las normas señaladas por ese Título, y en cuanto a nuestro trabajo de tesis se estudiara especialmente el Capítulo XIII, que es el que reglamenta el trabajo doméstico.

TÍTULO SEXTO. TRABAJOS ESPECIALES.

CAPÍTULO I. - DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 181.- Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por la generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.

El maestro Francisco Breaña Garduño establece que "Bajo el rubro de los trabajos especiales, la Ley Federal del Trabajo regula las relaciones de trabajo que por su naturaleza especial requieren de la determinación de ciertas modalidades propias de cada servicio y que aún consistiendo básicamente en un servicio subordinado, mediante la obtención de un salario, se refiere a determinadas actividades que salen de la simple prestación de un servicio, y se caracterizan por que el servicio se presta en circunstancias muy especiales".²²

²² *Ibidem*, p 254.

Es bien claro el establecimiento de la regularización del trabajo doméstico por este título y en especial por el Capítulo XIII del mismo, y por las normas generales de trabajo, pero poniendo la condicionante de que estas no deben de contradecir a las especiales, pero en lo personal pienso que debería ser al revés, es decir que las especiales no contradijeran las generales, esto toda vez que las disposiciones generales de trabajo establecidas por el artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo, pues primeramente por jerarquía jurídica, ninguna ley podrá estar por encima de los principios otorgados por la Constitución, y en segundo lugar porque los principios generales establecidos en la Ley Federal mencionada y en nuestra carta magna, son derechos sociales ganados con la lucha social de muchas generaciones y que el legislador en este artículo no piensa en esto y pone por encima de la Constitución una ley, estas contradicciones serán motivo de análisis de un capítulo siguiente de esta tesis.

CAPITULO XIII. TRABAJADORES DOMÉSTICOS.

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

El artículo nos da el concepto de trabajador doméstico y el porque se le da ese nombre, pues su lugar de trabajo siempre sera el cuidado y la asistencia de la "Domus"²³, casa u hogar del patrón, pues si fuere otro lugar diferente de trabajo se estaria frente a otro trabajo en especial y no frente a una relación de trabajo doméstico.

²³ "Domus". Proveniente del latín con significación de casa en su mas amplio sentido del derecho romano, es decir que tenia el significado del lugar de asentamiento para vivir de un hombre libre.

Este trabajo especial se caracteriza a criterio del maestro Miguel Cantón Moller²⁴, en las siguientes condiciones, que en el mismo se generan:

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

1. Objeto del trabajo, debe ser fundamentalmente encaminado a la prestación de servicios hogareños, como el aseo, la asistencia, *sin* que por ningún motivo pueda lucrarse con ellos; Es decir se excluye la posibilidad de que los servicios similares. Prestados en cualquier clase de negocio, pudieran ser considerados como trabajos domésticos.

2. Los sujetos de la relación, en todo caso debe tratarse de personas que para los efectos de la *realación* laboral doméstica, estén únicamente interesados en recibir los servicios para beneficio propio o de su familia y por lo que hace al trabajador, que sus esfuerzos no se canalicen en otra forma de servicio o producción, si no únicamente en servicio doméstico, el cual no es productivamente económico para los patrones.

3. Convivencia, por la propia naturaleza de las funciones del trabajador doméstico, convive en forma directa y cercana con los miembros de la familia o persona para quien labora, y en el caso en especial en estudio comparten la misma casa y por lo mismo no indudablemente la misma relación que generalmente existe entre un trabajador y su patrón, pues tienen esta relación de trabajo los sujetos de la misma vinculaciones más íntimas.

4. Continuidad, debe de entenderse que una de las esencias de este contrato de trabajo es la continuidad, pues si se tratara de una persona que concurra por algunas horas, una lavandera por ejemplo, para entregar su trabajo en forma transitoria no existe contrato de trabajo, si no una simple locación de servicios.

²⁴ Cantón Moller, Miguel.
Obra citada, p. 177 a 179.

5. **Subordinación.** Esencial para toda relación de trabajo y una obligación de respeto mayor, derivada de la proximidad y convivencia constante entre el trabajador y el patrón.

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

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

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

Este artículo establece quienes no serán considerados domésticos y por lo tanto no estará regulado su trabajo por este capítulo, dando todas estas diferencias a los diferentes trabajos enumerados en base al lugar en donde se desempeña el trabajo, es decir el doméstico será todo aquel trabajador subordinado a laborar en el domicilio u hogar de su patrón, es decir la relación obrero patronal será directa, pues el doméstico desarrollara su trabajo bajo la supervisión directa de su patrón y solo el único lugar de trabajo será el domicilio del mismo.

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

Este artículo implícitamente da un derecho reconocido de absoluta disponibilidad que el patrón tiene sobre el trabajador doméstico, pues con excepción que el trabajador dedique para la ingestión de sus alimentos así como para su descanso nocturno, el patrón tendrá libre disponibilidad para seguir ocupando al trabajador doméstico y con esto el trabajador no tendrá una jornada determinada de trabajo y se podrá caer en algunos casos de jornadas inhumanas y excesivas para este tipo de trabajadores, contrariando con esto a las disposiciones de determinar las jornadas máximas de ocho horas de trabajo impuestas por la Constitución y Ley Federal del Trabajo.

Art. 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.

El artículo decreta la forma de integración del salario dando un elemento más para la integración de este, a los que se refiere la ley en general para los trabajadores, por lo que se entiende, que el salario del trabajador doméstico estará integrado por el pago de la cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, entrando además de estas la casa y comida diaria en el rubro de prestaciones en especie, tomando a los alimentos y habitación como el equivalente al 50 % del salario que se le pague en efectivo; Por lo que considerando que un doméstico gane de cuota diaria el salario mínimo general vigente de \$ 30 Pesos, se tendrá como salario diario integrado el de aumentarle el 50% de este, es decir tendría un salario de \$ 45. diarios, el cual tendría que ser el tomado para el caso de indemnización, pero en la práctica nunca sucede así.

Art.335.- La Comisión de Nacional de Salarios Mínimos fijara los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

"Dentro del trabajo doméstico deberán establecerse la diferencia que da lugar a los dos tipos de salario mínimo que regula la Ley: El general y el profesional. El primero sería la retribución que se diera al trabajador que presta sus servicios de asistencia y aseo; y el segundo, a quienes realizan un trabajo especializado como el de lavado, planchado, cocina, jardinería y chofer.

La ley no establece la distinción señalada, que sin embargo se da en la práctica, por lo que sería conveniente que la ley tomara en cuenta el trabajo doméstico y el trabajo especializado dentro del mismo," esta opinión del Maestro Francisco Breña Garduño es compartida por mí, pero en la realidad la autoridad de trabajo encargada de establecer el salario mínimo especial para el trabajo doméstico no lo ha establecido, haciendonos ver que esta pretensión sería de gran tamaño para cumplir por la Comisión de Salarios Mínimos.

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

Es muy razonable lo señalado en este artículo, pues en las diferentes localidades del país siempre habrá diferentes condiciones de trabajo para el doméstico, por lo cual deberá aplicarse un salario distinto, pero como se ha repetidamente dicho, hasta el momento no se ha fijado un salario mínimo profesional para los domésticos.

Art.337.- Los patrones 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 para asegurar 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.

Las obligaciones especiales que señala este artículo para los patrones de los domésticos se deben comprender como obligaciones que se deben de agregar a las obligaciones del patrón en general, ya que el precepto no exime a los patrones de los domésticos a las obligaciones generales que establece esta ley, por lo que se entiende que estas especiales complementaran a las generales, y se dan, por atender y reglamentar un trabajo que se da en condiciones especiales, es bien visto esto, pues se ve una buena intención del legislador para proteger y fomentar la integridad y educación básica del trabajador, y en particular esta obligación generalmente es acatada por los patrones de los domésticos.

Art.338.- Además de las obligaciones que se refiere el artículo anterior. en los casos de enfermedad que no sean de trabajo, el patrón deberá.

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

III.- Si la enfermedad es crónica y el trabajador a 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.

El artículo que antecede, da las obligaciones especiales para el caso de enfermedad que no sea de trabajo de los domésticos, toda vez que estos trabajadores no cuentan con inscripción obligatoria a las instituciones de seguridad social, pero este precepto deja algunas dudas e interrogantes al establecer "enfermedades que no sean de trabajo", entonces para el caso de enfermedades por causa de trabajo no se sabe si tendrán estas mismas obligaciones, o tendrán otras, o se estará a lo dispuesto en forma general para los casos de enfermedad por causa de trabajo, y si es así quien paga la indemnización por causa de incapacidad, pues estas disposiciones generales fueron estipuladas tomando en cuenta que los trabajadores están inscritos a los servicios de seguridad social y estas Instituciones sean las que paguen dichas incapacidades, pero en el trabajo doméstico, se exige a los patrones a la inscripción de sus trabajadores a los sistemas de seguridad social, por lo que no están obligadas las instituciones y la obligación recaería en los patrones directamente.

Art.339.- En caso de muerte el patrón sufragara los gastos de sepelio.

Este precepto deja varias interrogantes, ya que no señala las condiciones de la muerte, es decir si fue por causa de trabajo, o causa fuera de trabajo, considerando personalmente que se debe de tratar de causa fuera de trabajo, pues si fuera dentro de la jornada de trabajo se debería aplicar lo estipulado en los artículos 472, y 500 al 503 de la Ley Federal del Trabajo.

Art.340.- Los trabajadores domésticos tiene las obligaciones especiales siguientes:

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

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

Estas obligaciones especiales se les dan a los domésticos, debido a la relación directa y trato personal diario con el patrón, así como el fin que tiene su trabajo, que es el cuidado de la casa del patrón y con ello lo que se encuentre dentro de esta, como es el menaje de la casa.

Art.341.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este Capítulo.

El incumplimiento de cualquier obligación especial consignada en este capítulo da lugar a la rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón sin ninguna responsabilidad para él y en la

practica sin una forma de probar el trabajador que si realizo las obligaciones especiales mencionadas.

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

Los señalado en este artículo nunca opera en al practica, toda vez que no tiene ninguna sanción en este caso para el trabajador y en la relidad social no se da un preaviso del trabajador, ni en su caso del patrón.

Art.343.- El patrón podrá dar por terminado 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.

El profesor Francisco Breña Garduño opina referente a este artículo lo siguiente :

“El patrón puede dar por terminada la relación en el momento en que así lo desee y sin previo aviso; Esto es así por aunque esta relacion laboral exige una convivencia diaria que se puede convertir en insoportable para el patrón. Este aspecto, con base en el cual la Ley permite un despido injustificado y sin aviso, le impone al patrón la obligación de cubrir una indemnización que es el único derecho que se le otorga al trabajador, debido a que, por la misma situación de

convivencia con el patrón, se le niega el derecho a demandar la reinstalación. El monto de la indemnización se determina con las reglas del artículo 50.

Es conveniente hacer notar que, pese a esta regulación especial, hay aspectos muy importantes que no se tratan, como el de cuando debe pagarse el salario; es verdad que la ley señala que debe ser semanal cuando se realiza un trabajo material, como el que efectúa el trabajador doméstico; sin embargo, existe la costumbre de pagarle mensualmente; plazo terriblemente largo para estos trabajadores.

Otro aspecto que no se regula son las vacaciones, y si en algún caso tendrían derecho a un aguinaldo.²⁵

A pesar de la opinión de este jurista, en lo personal se creó que en el mismo Título que regula los trabajos especiales, y en especial el artículo 181 del Capítulo primero del precitado título de la ley, nos remite a las normas generales de esta ley, solo condicionando que no contraríen a las disposiciones especiales de la misma, y como en particular no se regula en cuanto a vacaciones, término de pago para el salario, primas laborales, aguinaldo, se tendrá que estar a lo dispuesto por las normas generales para los trabajadores.

²⁵ Breña Carduña, Francisco.
Obra citada p.p. 336 y 337.

3. CONTRADICCIONES EN LA REGLAMENTACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO.

Del estudio analítico de las normas jurídicas que reglamentan el trabajo doméstico, ya sea de una forma general o especial, en la mayoría de las veces se podrá ver que las normas especiales contradicen las disposiciones generales de carácter publico, en este trabajo especial.

Para empezar con el estudio de estas contradicciones, en cuanto a las normas antes señaladas, comenzaremos por orden de importancia, y por este orden la mas importante es la contradicción a la jornada máxima de trabajo, la cual se estudiara en primer término.

1. Contradicción a la jornada máxima de ocho horas de trabajo, en el presente trabajo de investigación, se ha hecho mención y critica al artículo 333 de el Capítulo XIII que reglamenta el trabajo doméstico como un trabajo especial, de la Ley Federal del Trabajo, y en el cual en el mencionado artículo da sólo la obligación al patrón de dejar descansar al trabajador cuando este tome sus alimentos y cuando este descansa en la noche, contraviniendo con esto a lo señalado por el artículo 123 apartado A, fracción I de la Constitución General de la República, así como contradice lo dispuesto por los artículos 61, 5 fracción II y III de la Ley Federal del Trabajo, pues en cuanto al artículo 123 de la Constitución y 61 de la precitada Ley Laboral, el artículo 333 contradice la jornada máxima de trabajo señalada por estos artículos, a pesar de que la jornada máxima es determinada concretamente por la Constitución, y en relación con el artículo 5 de la

mencionada Ley laboral vigente, se tendría que entender, como sin efecto legal alguno lo estipulado por el artículo 333 de la Ley Laboral, pues el artículo 5 le da esta sanción a todo lo estipulado y que contravenga los derechos sociales y de orden público, dispuestos en la Ley Federal del Trabajo, así como lo señalado en el dispositivo que reglamenta el trabajo doméstico en su jornada, es contrario y anticonstitucional, en cuanto al término de duración diaria de la jornada de trabajo, y conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Laboral, y en especial con fundamento en las fracciones II y III de este artículo, se tendría que sancionar con la nulidad de la jornada determinada por el artículo 333, y estar a lo dispuesto en esta relación de trabajo a lo señalado como jornada máxima de trabajo de ocho horas dispuestas por el artículo 123 de la Constitución y por el 61 de la Ley laboral, pues como se dijo antes, una jornada indeterminada de trabajo, como la que existe en el trabajo doméstico, aparte de contravenir los ordenamientos de orden público y social, se podrá caer en jornadas de trabajo excesivas e inhumanas.

Además de lo señalado como contradicción a las mencionadas disposiciones de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, es preciso decir, como ya antes en este trabajo de investigación se ha señalado, que sin la determinación de la jornada de trabajo, el trabajador nunca podrá hacer el cobro de horas extras, mismas que en esta relación de trabajo verdaderamente labora el doméstico, pues siempre será común que su trabajo se exceda de las ocho horas de jornada máxima constitucional, por lo que el artículo 333 de la Ley del Trabajo, también contraviene lo señalado por los artículos 64 al 68 de la misma Ley, pues a pesar de que el trabajador doméstico no sale de su lugar de trabajo, que es la casa de su patrón, este no se lo cuenta como tiempo efectivo de trabajo, debido a que no es necesario para él, pues su trabajador tiene una jornada

indeterminada de trabajo, así también que cuando por circunstancias extraordinarias, el patrón tiene alguna reunión o fiesta, el doméstico trabajara hasta que esta acabe, sin importar las horas de la noche que sean, y sin tener una retribución extra por el trabajo extraordinario, pues al patrón le da la Ley el derecho de mandar al trabajador a descansar sólo en la noche, y con esto el patrón piensa que el doméstico tendrá que trabajar hasta que el le ordene ir a descansar, a pesar que estas disposiciones señalan que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor que el señalado como jornada máxima de trabajo de ocho horas, y en caso de trabajo extraordinario, solo están obligados a trabajar 3 horas diarias, sin exceder de tres veces por semana, lo antes señalado y explicado, también esta en contradicción con lo estipulado por el artículo 123 fracciones XI y XXVII de la Constitución, en el cual se señalan las mismas reglas para el trabajo de la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo.

2. La contradicción a que los patrones de los trabajadores domésticos no están obligados a inscribir a sus trabajadores a el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, la cual ponemos en el segundo lugar por orden de importancia, esta contradicción nace a raíz de lo señalado por el artículo 146 de la Ley Federal del Trabajo, pues el mencionado artículo, exime de la obligación de pagar las aportaciones al INFONAVIT a los patrones de los trabajadores domésticos, varios doctrinarios del derecho laboral opinan que esto se debe a que los trabajadores domésticos que están de planta, los cuales son el tema en estudio, el patrón de este trabajador desahoga y da por cumplida con anterioridad esta obligación, en virtud de que le proporciona a su trabajador techo y comida, mismo que se integra su salario en un 50%²⁶, pero mi personal opinión, misma que ya he hecho manifiesta en comentarios anteriores en el presente

²⁶ Ver comentario al artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo, en el punto 2.5 del Capítulo II de este trabajo.

trabajo de investigación, es de que el patrón si debería de dar estas aportaciones, en primer lugar por que el artículo 123 de la Constitución en su apartado A, y en particular en su fracción XII, señala que "la obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan al Fondo Nacional de Vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquirieran en propiedad tales habitaciones", del texto del artículo antes mencionado, se desprende claramente que el legislador señala como única forma de cumplir con la obligación de habitación para los trabajadores, la de pagar los patrones las aportaciones al fondo de vivienda, y por lo tanto, el derecho de comodato de habitación que le da el patrón al trabajador doméstico, no es una forma de cumplir con la obligación que le señala la Constitución, además de que este mismo principio constitucional, da en favor del trabajador un derecho a la propiedad de una habitación y vivienda propia y digna, y es el caso de que el trabajador doméstico, el único derecho que tiene en cuanto al la relación existente entre él y su patrón y en cuanto a vivienda, es que este le proporcione en comodato una habitación, para que viva en cuanto este trabaje para su servicio, pero es clara la inseguridad hacia el futuro que tiene este trabajador, pues en ningún momento podra hacerse de vivienda digna en base a sus derechos laborales, a pesar de que el precitado artículo 123 constitucional da las bases para que se expidan las Leyes, condicionado a que dichas leyes no deben contravenir a dichas bases, y por lo antes manifestado, el artículo 146 de la Ley Federal del Trabajo, si contraria las bases de la Constitución.

3. La tercera gran contradicción, en cuanto a las normas que regulan este trabajo especial, la encontramos ya no en la Ley Federal del Trabajo, si no en la Ley del Seguro Social, en la que en la misma se contradice al señalar primeramente que todos los trabajadores tendrán que ingresar

al régimen obligatorio del Seguro Social, y artículos después señala que los trabajadores domésticos "podrán ser voluntariamente incorporados por sus patrones al régimen obligatorio", pero condicionando, que estos entraran al régimen obligatorio solamente que el patrón de estos trabajadores así lo solicite, esto era lo dispuesto en la Ley anterior, vigente hasta el 31 de Diciembre de 1996, y en cuanto a la Ley Vigente a partir del primero de Enero de 1997, esta ya solo señala que podrán incorporarse al sistema obligatorio los trabajadores domésticos, mediante convenio con sus patrones, todo lo anterior lo señalamos, fundamentamos y explicamos en los siguientes párrafos :

El artículo 12 de la Ley del Seguro Social anterior, que a la letra decía:

Art. 12 - Son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio :

I.- Las personas que se encuentren vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que se le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste exento del pago de impuestos o derechos;

II.- Los miembros de sociedades cooperativas de producción y de administraciones obreras o mixtas, y

III.- los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en un grupo solidario, sociedad local o unión de crédito, comprendidos en la Ley del Crédito Agrícola.

Se puede ver claramente, como en la fracción primera de este artículo, da la obligación de que todos los trabajadores, que estén vinculados a un patrón, sin importar la personalidad jurídica ni la naturaleza económica de este, solo teniendo un vínculo de sujeción y subordinación de trabajo

a este, por ese solo motivo todos estos trabajadores deben de estar incorporados al régimen obligatorio del Seguro Social, por lo tanto los trabajadores domésticos, los cuales tiene ese vínculo de subordinación y trabajo dependiente de un patrón y sin importar la naturaleza económica es este, y por lo tanto, deberían estar sujetos al régimen obligatorio del Seguro Social, regulado por la anterior Ley.

El artículo 13 de la precitada Ley anterior, en su fracción VI, señalaba :

Art. 13 .- Igualmente son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

Fracción VI. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, cuando no estén ya asegurados en los términos de esta Ley. El ejecutivo Federal, a propuesta del Instituto, determinara 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.

A pesar que este artículo condiciona que los trabajadores domésticos tendrán que esperar para ser incorporados al régimen obligatorio al Seguro Social, hasta el momento que el Ejecutivo Federal de los Decretos para su incorporación, el mismo artículo hace ver que los trabajadores domésticos si son trabajadores que deben de estar incorporados al régimen obligatorio, a pesar que el mismo artículo da una condicionante reconoce este derecho., pero en mi personal punto de vista creo que el artículo 12 de la Ley vigente hasta Diciembre de 1996, era clara y consisa al señalar esta obligación en su fracción I, y no dejaba lugar a dudas de que todo trabajador que estaba trabajando para un patrón tenia el derecho de estar incorporado al régimen obligatorio del

Seguro Social, por lo que veo innecesario y contradictorio que el legislador haya agregado una condicionante para que estos trabajadores fueran incorporados a este régimen, señalada en la última parte de la fracción VI del artículo 13, y a pesar de lo antes dicho, se pudo ver que estos trabajadores no son motivo de interés de nuestras instituciones gubernativas, ya que la anterior Ley ya fue totalmente derogada por la nueva Ley de 1997, y nunca en toda su vigencia de más de dos décadas se expidieron los mencionados Decretos por el Ejecutivo Federal, para la incorporación de estos trabajadores al régimen obligatorio.

En artículos subsecuentes de la anterior Ley, en especial en los artículos 203 al 205, señalan el procedimiento y condiciones para incorporar voluntariamente el trabajador doméstico al régimen obligatorio, a pesar de hacerlo el legislador como una forma de protección hacia estos trabajadores, personalmente, pienso que en los mencionados artículos no hay este efecto proteccionista hacia ellos.

Art. 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 preste sus servicios.

Art. 204.- Efectuada la afiliación de estos trabajadores solo procede su baja del régimen obligatorio, cuando termine la relación de trabajo con el patrón que lo inscribió y este lo comunique al instituto.

Art.- 205.- Los patrones enteraran las cuotas obrero-patronales por bimestres anticipados.

Claramente estas disposiciones no tienen un carácter de protección hacia los trabajadores domésticos, toda vez que es potestativo y sólo se deja al arbitrio del patrón el incorporar al régimen obligatorio al trabajador si así lo quiere él, además las siguientes disposiciones solo protegen al instituto y al patrón, pues el trabajador dejara de estar inscrito al Seguro Social cuando Termine la relación de trabajo con el patrón que lo inscribio, teniendo esta disposición un carácter proteccionista hacia los patrones de estos trabajadores, y el artículo final protege al Instituto sobre las aportaciones obrero-patronales, pues estas se harán por bimestres anticipados, entendiendose que si se deja de hacer un aportación anticipadamente, cesaran los derechos del trabajador como afiliado.

Pero todo esto es incongruente y contradictorio, ya que como se señalo estos trabajadores si deberian de estar incorporados al régimen obligatorio por Ley, y la mismas Ley señala una condicionante para su incorporación consistente en un decreto señalando su fecha y forma de incorporación, el cual tendrá que ser expedido por el Ejecutivo Federal, mismo que en todo el gran periodo de vigencia que tuvo esta Ley, no fueron expedidos tales decretos, y la misma trata de enmendar esa falta de expedición de los mencionados decretos, señalando que los trabajadores domésticos "podrán" ser incorporados "voluntariamente por sus patrones" al régimen obligatorio, dejando en franca desprotección e inseguridad jurídica en cuanto a su derecho a la incorporación obligatorio al Seguro Social.

En cuanto a las disposiciones de la nueva Ley del Seguro Social, vigente a partir del primero de Enero de 1997, hay sólo dos cambios, pues en las normas que lo rigen no hay mayores cambios,

pues por ejemplo el artículo 12 de la nueva Ley señala en su fracción I, lo mismo que señalaba el artículo 12 de la anterior Ley, es decir da el concepto de que todo trabajador vinculado por una relación de trabajo a un patrón esta en el derecho de ser incorporado al régimen obligatorio, pero ahora el artículo 13 de esta Ley condiciona a que "voluntariamente podrán ser incorporados al régimen obligatorio" fracción II. Los trabajadores domésticos, con esto cayendo en el mismo error que la Ley anterior, solamente que ahora ya no esperan ni condicionan su incorporación de estos trabajadores a ningún decreto, si no que les dan "el derecho a ser incorporados solamente voluntariamente al régimen obligatorio", dando con esto fin a la expectativa de poder ser incorporados obligatoriamente al Seguro Social mediante los decretos expedidos por el Ejecutivo Federal.

La nueva Ley del Seguro Social, como se dijo anteriormente tiene otro pequeño cambio a parte de el que ya se señalo anteriormente, pues señala la nueva Ley que la incorporación al régimen obligatorio de lo trabajadores domésticos, se hará por convenio entre el trabajador y el patrón, pues así lo señala el artículo 222 de la precitada Ley, en su fracción II, inciso b, terminando de reglamentar la incorporación de los trabajadores domésticos al régimen obligatorio, en los artículos 223 al 233 de la Ley, transcribiendose a continuación los artículos que son mas importantes en la reglamentación expresada para la incorporación voluntaria al régimen obligatorio de los trabajadores domésticos :

Art. 222.- La incorporación voluntaria de los sujetos que se refiere el presente capítulo, se realizara por convenio y se sujetara a las siguientes modalidades:

I. Podrá efectuarse en forma individual o en 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) Para los sujetos que se refieren las fracciones I y III del artículo 13 de esta Ley, las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro y vejez, en los términos de los capítulos respectivos;

b) Para los sujetos a que se refiere la fracción II del artículo 13 (trabajadores domésticos) las prestaciones en especie de los seguros de riesgos 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;

c) Para los sujetos a que se refiere la fracción IV del artículo 13 de esta Ley, las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida así como de retiro y vejez en los términos de los capítulos respectivos;

d) Para los sujetos que se refiere la fracción V del artículo 13 de esta Ley, las prestaciones en especie del seguro de riesgos de trabajo, las prestaciones de los seguros de enfermedades y maternidad y las correspondiente de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en los términos de los capítulos respectivos, y

e) En caso de muerte del asegurado, se estará a lo dispuesto en el artículo 104 de esta Ley.

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

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

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

I. Un salario mínimo del Distrito federal vigente en el momento de la incorporación o de la renovación anual, para los sujetos a que se refieren las fracciones I, III y IV del artículo 13 de esta Ley, y

II. Conforme al salario real integrado de acuerdo al artículo 27 de este ordenamiento, para los sujetos que se refieren las fracciones II y IV del artículo 13 de esta Ley (trabajadores domésticos).

Las bases de las fracciones anteriores serán aplicables, para todos los seguros que comprenda el aseguramiento en cada caso, con la excepción del seguro de enfermedades y maternidad, respecto del cual se estará a lo dispuesto por el artículo 106 de esta Ley.

El consejo Técnico del instituto ante las instancias competentes proovera lo necesario para que estas promuevan ante el Congreso de la Unión la revisión de estas bases de cotización, para propiciar que se mantenga o restituya, en su caso, el equilibrio financiero de estos seguros.

Artículo 228. A las bases de cotización señaladas en el artículo anterior, se aplicaran las primas de financiamiento que establece esta Ley y que corresponden a los seguros que, en cada caso, comprenda el esquema de protección, reduciendo la parte proporcional relativa a las prestaciones que se excluyen.

La cuota así determinada se cubrirá de la manera siguiente :

I. Para los sujetos que se refieren las fracciones II y V del artículo 13(trabajadores domésticos), de acuerdo a lo establecido tratándose de los sujetos del artículo 12 de esta Ley, y

II. Para los sujetos a que se refieren las fracciones I, III y IV del artículo 13 de esta Ley, les correspondera cubrir integralmente la cuota obrero patronal, contribuyendo el Estado conforme le corresponda a cada ramo de seguro, de acuerdo a lo dispuesto en esta Ley, incluyendo la cuota social.

Artículo. 231-. La incorporación voluntaria al régimen obligatorio termina;

I. Para los sujetos a que se refieren las fracciones I, III, IV y V del artículo 13 de esta Ley, por :

a)Declaración expresa firmada por el sujeto o grupo de asegurados, y

b)No pagar la cuota;

II. Para los sujetos a que se refiere la fracción II del artículo 13 de esta Ley(trabajadores domésticos), cuando se termine la relación laboral que le dio origen y se comuníque esta circunstancia al instituto.

Los tres puntos anteriormente tratados ampliamente, son las contradicciones mas notables en las diferentes normas que encontramos tanto en la Ley Federal del Trabajo, Constitución General de la República y la Ley del Seguro Social, las cuales tratan de regular la relación laboral de los trabajadores domésticos.

**CAPITULO III. PRINCIPALES VIOLACIONES A LOS DERECHOS Y PRINCIPIOS
BASICOS EN LA RELACION DE TRABAJO.**

1. OMISION DEL PAGO DE VACACIONES.
2. FALTA DE UNA DETERMINACIÓN CONCRETA EN LA JORNADA DE TRABAJO.
3. LA FALTA DE INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR A LOS SERVICIOS MÉDICOS Y DE SEGURIDAD SOCIAL.
4. LA OMISIÓN DEL PAGO DE PRIMAS LABORALES.

CAPITULO III. PRINCIPALES VIOLACIONES A LOS DERECHOS Y PRINCIPIOS BASICOS EN LA RELACION DE TRABAJO.

1. OMISION DEL PAGO DE VACACIONES.

Como se dijo con anterioridad, en este trabajo,²⁷ la omisión al pago de vacaciones a los trabajadores domésticos, no se da por que no este obligado el patrón a hacerlo ó porque estos trabajadores no gocen de este derecho señalado por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, si no que se da esta omisión, por la reiterada y marcada tendencia de regirse esta relación de trabajo por la costumbre reinante en los lugares o regiones donde se desarrolle este trabajo, pues es común, que ha pesar de que el trabajador si debe de gozar de el derecho a vacaciones pagadas, por no contravenir a las disposiciones reguladoras de este trabajo especial (artículos 331 al 343 de la Ley Federal del Trabajo.), los patrones no llevan acabo el cumplimiento a esta obligación, claro en algunos casos los patrones de los trabajadores domésticos si cumplen con esta obligación, pero siendo estos en escaso número, y es reinante que la mayoría de los patrones de este tipo de trabajadores, se abstenga de hacer el pago de vacaciones a los trabajadores, y sólo deja a sus domésticos descansar por un cierto número de dias, pero sin darle su pago de vacaciones, es decir el patrón si le otorga vacaciones a sus trabajadores pero en la mayoría de los casos estas son sin goce de sueldo, en muy pocos casos si se les paga por parte del patrón las vacaciones, pero en estos casos no es en el número de dias y cantidad de pago señalado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 76, si no en la cantidad de dias y cantidad de pago que él

²⁷ Ver comentarios a los artículos 76 al 81 de la Ley Federal de Trabajo, realizados en este trabajo.

mismo señale, haciendo este señalamiento personal, mediante por lo que sabe o conoce que le dan a sus domésticos algunos de sus familiares, vecinos o amigos cercanos, es decir se apegan mas a la costumbre reiterada en su ciudad o en su lugar de origen, que lo señalado por la legislación.

Por lo antes expresado, se ve claramente que hay una violación a los derechos de los trabajadores domésticos, toda vez que estos, como ya se dijo si deben de gozar de el derecho de tener vacaciones pagadas, por así señalarlo la Ley Federal del Trabajador, violación de derechos realizada si no por todos los patrones, si por la gran mayoría de patrones de los trabajadores domésticos que no están a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, la cual regula y protege al trabajador en este aspecto, viendose que si hay una violación reiterada a los derechos de los trabajadores, ya que existe un derecho señalado por una norma jurídica y es violado este derecho por la persona obligada a cumplirlo, el cual es el patrón del trabajador doméstico.

2. FALTA DE UNA DETERMINACIÓN CONCRETA EN LA JORNADA DE TRABAJO.

A travez de algunos comentarios hechos al artículo 123 de la constitución, en este trabajo, se ha podido establecer que los legisladores al regular la jornada de trabajo de los trabajadores domésticos, en el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo, no estuvieron a lo señalado como una obligación para los legisladores, señalada ésta por el artículo 123 en su párrafo segundo, ya que el mismo textualmente expresa " El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases

siguientes, debiera expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán : “, encontrándose dentro de estas bases la siguiente :

Fracción I. La duración de la jornada máxima sera de ocho horas.

Es necesario precisar que la Constitución señala las bases o principios básicos sociales para legislar en materia de trabajo y por lo mismo no deben ser contrariados por el legislador ninguno de estos principios, al promulgar y expedir leyes sobre trabajo el Congreso de la Unión, pero en el caso en estudio de este trabajo de investigación, el legislador claramente viola este principio constitucional, haciendo y creando con esto un perjuicio en sus derechos a la clase trabajadora, fundamentalmente a los trabajadores domésticos.

La fracción XI del artículo 123 de la Constitución Mexicana es precisa, congruente y general; es precisa al establecer con toda exactitud la jornada que se entenderá, y debe ser considerada como la máxima de trabajo, señalando un término exacto de 8 horas, es decir, un límite exacto y determinado de tiempo de duración de la jornada del trabajador, es congruente toda vez que el constituyente al plasmar este principio básico social, estuvo presente en el ánimo de los constituyentes, todos los abusos y jornadas excesivas para los trabajadores, los cuales terminaron hasta la promulgación de la Constitución de 1917, asentándose en ésta y en particular en el artículo 123 los derechos sociales ganados por el pueblo trabajador, a través de la lucha revolucionaria, permitiéndose con esto que se señalara una jornada máxima de ocho horas, el constituyente también tuvo el ánimo de que el trabajador no solo se dedicara al trabajo como antes de la promulgación de la Constitución de 1917, ya que antes había jornadas de sol a sol y

en el mejor de los casos de 18 horas, con esto el trabajador el poco tiempo libre lo dedicaba al descanso físico, por lo que el constituyente previniendo todo esto y en base que el día consta de 24 horas dividió el mismo en tres términos iguales de ocho horas, en los cuales en el primero el trabajador laboraría su jornada de 8 horas, en el segundo el trabajador tendría tiempo para convivir con su familia y en el tercer y último período de 8 horas, el trabajador descansaría plenamente para laborar con más ahínco y fuerza su nueva jornada al siguiente día.

Es general el principio máximo de la jornada de trabajo, señalado en esta fracción del Artículo 123, ya que el mismo constituyente no señala algún tipo de trabajo o trabajador para el cual se otorga este derecho, es decir señala este principio básico como un derecho de todos los trabajadores, sin importar sexo, salario, estado social o tipo de trabajo; y por lo mismo el texto no excluye a ningún tipo de trabajador, por lo cual este derecho emanado de esta fracción constitucional, se extiende y es aplicable a los trabajadores domésticos, pues el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo al señalar una jornada indeterminada en tiempo de duración de trabajo, para este tipo de trabajadores si contraviene lo dispuesto por el artículo 123 en su fracción primera de la Constitución y por lo mismo se debe estar a lo señalado por la carta magna, pues a pesar de que las normas señaladas en el capítulo de trabajos especiales, tienden a regular un trabajo de características especiales en la relación de trabajo, ya sea por el contacto directo del patrón con el trabajador o por el fin uso lucrativo de este trabajo que hace el patrón, el legislador violó la obligación expresa que señaló el constituyente en el párrafo segundo y fracción primera del artículo 123, para poder legislar en materia de trabajo, es decir, la violación al principio básico, en favor de los trabajadores, no la realiza el patrón, ya que este está facultado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 333 para que el trabajador doméstico este a su disposición

todo el día solo dejándolo descansar plenamente su descanso nocturno, sino que la violación en este caso, nace por el no acatamiento a una condicionante limitativa que estableció el constituyente para que fuera acatado por los legisladores al expedir leyes en materia de trabajo, es decir, la violación fue de los legisladores al crear y expedir este artículo en contravención a los principios básicos señalados por el artículo 123 de la Constitución.

3. LA FALTA DE INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR A LOS SERVICIOS MÉDICOS Y DE SEGURIDAD SOCIAL.

La falta de inscripción de este tipo de trabajadores, no es tanto una violación a una garantía o derecho social de estos trabajadores, pero sí es contraria a los principios de protección sociales básicos establecidos en el artículo 123 de la Constitución pues el mismo al señalar en la fracción XXIX. "Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá los 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.", entendiéndose por utilidad social, la garantía de beneficio para su uso y aplicación para la clase trabajadora y relacionándolo con la tesis del otorgamiento de garantías expresado en el artículo primero de la Constitución, el cual señala, " En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos que ella misma establece," por lo cual la garantía de utilidad social hacia la clase trabajadora en materia de seguridad social establecido en esta fracción XXIX del artículo 123 de la carta magna, por lo que es aplicable a los trabajadores domésticos,

debido esto a que la misma Constitución no establece restricciones, ni suspensiones a esta garantía de utilidad social.

La antigua Ley del Seguro Social en su artículo 12 al establecer "Son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio, fracción I Las personas que se encuentren vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando este exento del pago de impuestos o derechos", por lo que si se estuviera a lo expresado claramente por el texto de este artículo, se podría decir que los trabajadores domésticos como todo trabajador debería de gozar de ser incorporado al régimen obligatorio al Seguro Social, pues la mencionada fracción de este artículo es clara y concisa al establecer, solo que sea una vinculación jurídica laboral entre el patrón y el trabajador sin importar la personalidad jurídica de ambos y sin importar la naturaleza económica del patrón, pero después contradiciéndose así misma establece en el artículo 13 del precitado ordenamiento del Seguro Social, "Igualmente son sujetos del aseguramiento del régimen obligatorio: fracción VI. Los patrones persona Físicas con trabajadores asegurados a su servicio, cuando no estén ya asegurados en los términos de esta Ley. 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.", por lo que reconoce otra vez este artículo el derecho a la incorporación al Régimen obligatorio del Seguro Social, sólo que el mismo precepto condiciona este derecho a que se tendrán que expedir los decretos por el Ejecutivo Federal para la incorporación de estos trabajadores, mismos decretos que nunca fueron expedidos en las mas de dos décadas de aplicación y vigencia que tuvo la Ley que se aplico

hasta el último día de 1996, además que no se encuentra fundamento razonable para que un derecho como este, nacido por la facultad del poder legislativo, fuera condicionado a para su aplicación a la resolución o decreto del poder Ejecutivo Federal.

4. LA OMISIÓN AL PAGO DE PRIMAS LABORALES.

Los trabajadores domésticos, como se ha manifestado a lo largo del presente trabajo, tienen el derecho al goce y pago de vacaciones, derecho al descanso y pago dominical como séptimo día de trabajo, y por lo tanto también tienen el derecho al pago de la prima vacacional del 25 % sobre el pago de dichas vacaciones que le correspondan según el tiempo laborado con el patrón, la cual esta establecida por el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, así como también tienen derecho al pago de la prima dominical establecida por el artículo 71 de la precitada ley laboral, ya que estos artículos no establecen criterios contrarios a las normas especiales que reglamentan el trabajo doméstico, por no tener una reglamentación especial serán aplicables estos principios y reglas generales a este trabajo especial.

En cuanto a la prima de antigüedad el trabajador doméstico tiene todo el derecho a ser indemnizado con su pago en caso de ser despedido con o sin causa justificada de su empleo, ya que las normas especiales contenidas en el Capítulo XIII del Título VI de la Ley Laboral no contemplan una condicionante o limitativa para este derecho, por lo que se estará a lo establecido por las normas generales de la Ley y estas de manera precisa, lo regulan por el artículo 162 de la Ley laboral, la cual establece los lineamientos para el pago de la prima de antigüedad, consistiendo esta en el pago de doce días por cada año de servicios, el monto del salario diario

con que se debe pagar la prima al trabajador no debe ser menor del salario mínimo diario vigente, también debiera ser pagada al trabajador doméstico que voluntariamente se retire y que tenga mas de quince años trabajando para su patrón, en caso de muerte los beneficiarios del trabajador doméstico tendrán derecho a su cobro.

Pero es el caso en particular, que en este trabajo especial, a pesar que los patrones están obligados por la Ley, como ya ha sido precisado, al pago de la primas laborales mencionadas no hagan el pago de estas, pues como se ha dicho algunos patrones si pagan vacaciones a sus trabajadores domésticos pero sin apearse a lo señalado por la Ley Federal del Trabajo, haciendo el pago a lo que señala la costumbre en su círculo social o criterio propio, pero en ningún caso se le hace el pago de la prima vacacional del 25% sobre el pago de vacaciones respectiva, y en cuanto a la prima dominical, los patrones en ocasiones usan el trabajo de sus domésticos en los días domingos para salir de compromisos sociales como pueden ser alguna fiesta, comida o una simple reunión con sus amigos, y lo que se hace por costumbre en estos casos es que se le cambie el día de descanso al trabajador por otro de la semana, sin el pago de prima laboral del 25% sobre el salario diario y mucho menos de horas extras²⁸.

En cuanto a la prima de antigüedad, en este trabajo es verdaderamente inoperante en la realidad todo lo relacionado con esta prima laboral, ya que el patrón que se siente a disgusto con algún trabajador doméstico, no lo despide, si no que le carga el trabajo, lo maltrata, o lo acusa de algun robo menor, por lo cual el trabajador para no tener problemas legales y personales opta por irse por su propia cuenta, aunque existen algunos patrones que si indemnizan a sus trabajadores

²⁸ Dentro de esta investigación ya ha sido precisado la inexistencia de horas extras en este trabajo, por lo cual nunca se pagaran las mismas.

cundo los despiden o cuando estos se retiran por su propia voluntad, pero estas indemnizaciones como se ha dicho no están a lo señalado por la Ley laboral, sino es a criterio propio del patrón y en ningún caso se les otorga el pago de la prima de antigüedad, todo lo que se ha señalado respecto a la omisión del pago de las primas laborales se debe a que el patrón y el trabajador rigen personalmente este trabajo por la costumbre de el lugar donde se realice, o por las costumbres personales del circulo social a que pertenezca el patrón, por lo cual el mismo cae en una violación a los derechos de los trabajadores, ya que estos derechos son nacidos por las normas jurídicas que tratan de regular este trabajo y son derechos existentes para este tipo de trabajadores especiales.

**CAPÍTULO IV. FACTORES PARA LA EXPLOTACIÓN EN EL TRABAJO
DOMÉSTICO.**

1. EL USO DE MENORES.
2. PODER DISCRETIONAL DEL PATRÓN SOBRE EL TRABAJADOR.
- 3., FALTA DE PREPARACIÓN ACADÉMICA Y DESCONOCIMIENTOS DE SUS DERECHOS LABORALES POR EL TRABAJADOR.
4. LA NULA PARTICIPACIÓN POR LAS AUTORIDADES PARA LA VIGILANCIA Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO EN ESTA ACTIVIDAD.
5. PROPUESTA PARA REFORMAR EL CAPÍTULO XIII DEL TÍTULO VI DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPÍTULO IV. FACTORES PARA LA EXPLOTACIÓN EN EL TRABAJO DOMÉSTICO.

Los factores mas importantes para que se de el un alto grado de explotación en el trabajo doméstico son varios, pero a consideración personal se cree que los mas importantes son los siguientes :

1. El uso de menores en esta actividad.
2. El poder discrecional que tiene el patrón sobre su servidumbre.
3. La falta de preparación académica y desconocimiento de sus derechos por parte de los trabajadores domésticos.

A continuación se hará un estudio breve, sobre las mencionadas causas.

1. EL USO DE MENORES.

Con el uso de menores, que como es costumbre en esta relación de trabajo, la gran mayoría de personas que se desenvuelve en esta actividad, son mujeres jóvenes, originarias de provincia o poblados pequeños cercanos a las grandes ciudades, y que por desconocer otro tipo de trabajo se colocan de pie o son colocadas por parientes que ya trabajan en esta actividad, es bueno hacer mención que la mayoría de estas personas ya vienen predispuestas a laborar en esta actividad, pues así se lo enseñaron sus padres, todas estas personas desconocen sus derechos que como

trabajadores tienen, pero es curioso ver que desconocen sus derechos pero si conocen las obligaciones hacia sus patrones, como son el atender con esmero, eficacia, responsabilidad y cuidado la casa de su patrón y el servicio personal de este, además de que por ser menores tienen la mayoría de las veces la sumisión personal a las ordenes de una persona adulta sin problemas y *mas si ellas dependen de esta, por lo que el patrón comunmente al estar ordenando al servicio domestico para el cuidado de su persona y casa, e ir descubriendo que poco a poco puede dar mas ordenes de trabajo a su domestica y estas siempre serán hechas, comunmente este le dejara una actividad mas cada dia, y tal vez sin darse cuenta el patrón ya estará saturando de trabajo y por lo mismo explotando a su "sirvienta".*

2. PODER DISCRECIONAL DEL PATRON SOBRE EL TRABAJADOR.

El poder que tiene el patrón sobre su trabajador domestico, se complementa con el uso de menores y la falta de preparación que tiene los trabajadores en esta actividad, para que se de al explotación de los mismos por sus patrones.

El mencionado poder patronal sobre el trabajador nace a raíz de el alto poder económico que tiene este, así como por la situación económica y social del trabajador en esta actividad, pues en la vida cotidiana se podra ver que el patrón entre mayor poder economico tenga, sera mas rigido en su trato hacia sus trabajadores, incluyendo entre estos a los trabajadores domésticos que este a su servicio, pero hay otro factor que se agrega a esto, que es la sumisión del trabajador a ese poder y que en la mayoría de las veces se va generando poco a poco, es decir, el doméstico

cuando llega a la ciudad y se coloca a laborar en una casa, no tiene esa sumisión hacia las ordenes de su patrón, si no que el patrón lo va condicionando poco a poco para que este a la sumisión expresa de sus ordenes.

Se podrá decir que el trabajador doméstico labora para eso, es decir labora para recibir ordenes expresas de su patrón para el cuidado y mantenimiento de su casa y persona, pero en la realidad esas ordenes lentamente se van degenerando en ordenes autoritarias, y con esto creando un vinculo de sumisión tácito a cada una de esas ordenes, pero como todo ser humano el patrón también tiende a equivocarse en las ordenes que da, pero en muy pocas ocasiones reconoce sus errores, agregando que en muchas ocasiones sus ordenes pueden ser no conforme a derecho o en contradicción del mismo, o conforme a lo estipulado para el contrato de este servicio, pues por ejemplo un doméstico que fue contratado cuando su patrón era soltero, y este con el tiempo se casa y tiene hijos, en estos casos la doméstica tendrá que hacer una doble función de trabajo, pues le delegaran la obligación y trabajo de cuidar a los hijos de su patrón, también por ejemplo, es muy común que cuando un familiar o un amigo cercano al patrón tenga una reunión o fiesta, le pida a este le preste a su personal de servicio domestico, para que le ayude al suyo para el cuidado y atención de su fiesta, y el patrón solo le cuesta ordenar a sus trabajadores domésticos esto para que se lleve a cabo, y esto es debido al la relación de poder- sumisión que existe entre el patrón y el trabajador doméstico.

3. FALTA DE PREPARACIÓN ACADÉMICA Y DESCONOCIMIENTO DE SUS DERECHOS LABORALES POR EL TRABAJADOR.

La falta de preparación de quien desarrolla el trabajo doméstico, es una realidad concreta, pues en la mayoría de los casos, estos sólo tienen la educación básica primaria, habiendo un porcentaje muy pequeño de personas que cursaron estudios de secundaria, y es nula la existencia de trabajadores domésticos que hayan estudiado algún semestre la educación media superior.

Esto se debe a la misma función del trabajador doméstico y estado social que guarda en la actualidad el mismo, pues en cuanto a la función el trabajador doméstico no requiere de conocimientos técnicos o científicos especiales para llevar a cabo su trabajo, pues es una actividad que este aprendió desde su hogar y no en la escuela, y con solo saber leer, escribir y contar de manera simple, podrá desempeñar su trabajo sin el menor problema.

En cuanto a su estado social, el trabajo doméstico no es atractivo para otras personas que tengan un nivel de preparación académica más alto de lo que se ha manifestado, pues para ellos laborar como "sirvientes o gatos", no representa una buena oferta de trabajo, y se verían afectados en su escala social. Por varias razones no es atractivo el trabajo doméstico para estas personas y las que señalamos a continuación, que en lo personal pienso son las que más influyen para que no se atraiga este trabajo:

1. Por que al tener un nivel escolar de preparación mayor, estas personas podrán obtener trabajos mejor remunerados.

2. En cualquier otro trabajo tendrán una jornada determinada de trabajo, y si trabajan más tiempo que el determinado, será sólo por tener un ingreso extra con el pago de horas extras, cosa que en el trabajo doméstico no existe.

3. En otro trabajo tendrá una mejor expectativa de vida hacia el futuro, pues como se ha demostrado en el presente trabajo de investigación, el trabajo de los domésticos tiene un presente inseguro y un futuro incierto, toda vez que este trabajador esta muy limitado para tener aumentos de sueldo, no goza de derechos para poder adquirir crédito para vivienda, no tiene derechos de seguridad social y por lo tanto tampoco sus familias, y lo peor es que entra a trabajar a una casa como doméstico después de 30 o mas años sigue siendo sólo el trabajador doméstico de la misma casa y del mismo patrón.

4. LA NULA PARTICIPACIÓN POR LAS AUTORIDADES DE TRABAJO PARA LA VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO EN ESTA ACTIVIDAD.

Este trabajo como todo tipo de trabajo debe de estar vigilado para su estricto apego a las normas protectoras del trabajo por las autoridades competentes de trabajo, pero en la practica, este trabajo como los demás trabajos especiales tienen una nula participación por las autoridades laborales para su vigilancia, pues las mismas sólo se dedican ala vigilancia de trabajos y actividades en donde hay participación de grandes sindicatos y contratos colectivos de trabajo, pues es ahí donde hay un gran número de trabajadores, ademas que los sindicatos tiene un poder

de presión para las autoridades y para que estos se dedique a la vigilancia de sus intereses y en el caso en particular de los trabajadores domésticos no existe algún tipo de sindicato, aunque ya existen grupos colectivos de trabajadoras domésticas, como el grupo "antabaf", mismos que son formados para la protección y respeto de sus derechos laborales, pero que en realidad no tiene la fuerza de presión que tiene ante las autoridades de trabajo los sindicatos, para que estos vigilen el respeto a los derechos de los trabajadores señalados por la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo en favor de estos trabajadores, pues estos grupos colectivos a los que hemos hecho mención son de un número reducido de trabajadores y con una nula o muy poca participación en materia de asesoría por profesionales, por lo que no ejercen un gran poder de presión para que las autoridades pongan su mejor empeño para la vigilancia de las normas de trabajo en este trabajo especial.

La competencia para la vigilancia del cumplimiento de las normas de trabajo la dan los artículos 523 y 526 que facultan a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para la vigilancia y el buen cumplimiento en cuanto a el reparto de utilidades en las empresas, que en este trabajo es inoperante esta competencia, ya que esta actividad no es lucrativa para el patrón y por lo tanto no genera ningún tipo de utilidad económica.

En materia de las disposiciones para el fomento y protección a la educación, este mismo precepto legal da competencia para que en este rubro sea vigilada por la Secretaría de Educación Pública en coordinación con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, principio de vigilancia que si es aplicable al trabajo especial en estudio.

El artículo 527-A de la Ley Federal del Trabajo, da la competencia, para que en materia de capacitación, adiestramiento, Seguridad e higiene conozcan de su vigilancia las autoridades Federales, mismas que podrán ser auxiliadas por las autoridades locales.

El artículo 529, señala que en los casos no previstos por el artículo 527-A, las autoridades competentes para conocer de la vigilancia de las normas de trabajo serán las locales de cada entidad, es decir todos los casos no señalados como de capacitación, adiestramiento, seguridad e higiene, serán de competencia para su vigilancia por las autoridades locales.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es un órgano de protección y defensa de los trabajadores, y sirve como defensor en juicio para la clase trabajadora, pero es importante mencionar que este órgano no vigila el cumplimiento de las normas de trabajo, si no que asesora a los trabajadores para los casos de controversia ante las juntas de conciliación y arbitraje, y es un órgano que solo actúa a petición de parte, el artículo 530 que a continuación se transcribe da las funciones y facultades de este órgano:

Artículo 530 .- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes :

I .- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad de trabajo, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;

II.- Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y

III.- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Por lo que por lo antes señalado la verdadera autoridad competente para conocer de la vigilancia de las normas de trabajo en esta actividad es la Inspección de Trabajo, pues la misma Ley Federal del Trabajo le señala esta obligación - facultad en el artículo 540, que a la letra señala:

"La Inspección de trabajo tiene las funciones siguientes :

- I. -Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. -Facilitar la información técnica y asesorar a los trabajadores y patrones sobre la manera mas efectiva de cumplir con las normas de trabajo;
- III. -Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos ;
- IV. - Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzge convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones ; y
- V. - Las demás que les confieran las leyes.

El artículo 541 da los deberes para los Inspectores de Trabajo, quienes son las personas físicas que tiene a su cargo la vigilancia del cumplimiento de las normas de trabajo, y por lo tanto las obligaciones señaladas en este artículo, una de las cuales es la de visitar los centros de trabajo para que en caso de ver algún incumplimiento de las normas de trabajo, sugiera se corrijan estos incumplimientos y en su caso levante las actas pertinentes sobre estas violaciones para que

resuelva la Inspección de Trabajo y ordene el cumplimiento de las normas de trabajo establecidas en la Ley y en su caso imponer las sanciones pertinentes a los patrones, pero en este trabajo especial como se ha dicho desde el principio de esta investigación, nunca se ve ni se vera que los inspectores de trabajo visiten los centros de trabajo de los trabajadores domésticos, ni por lo mismo se haga un *vigilancia a las normas de trabajo en esta actividad* y por la falta de esta *vigilancia hay una nula sanción a los patrones que incumplen con las normas de trabajo*, ya que *la autoridad competente por la falta de vigilancia no se da cuenta de las violaciones a las normas de trabajo que se dan en esta actividad*, pero todo esto solo es debido a la falta de interes por las autoridades antes mencionadas para la *vigilancia de las normas de trabajo en esta actividad*, tal vez debido a que para la Inspección de Trabajo esta actividad tiene muy poca importancia económica para el Estado, ya que de haber una mejor *vigilancia a este trabajo especial se podría detectar las violaciones a los derechos de los trabajadores y por lo tanto sancionar a los patrones que realizar las mencionadas violaciones*

5. PROPUESTA PARA REFORMAR EL CAPÍTULO XIII DEL TÍTULO VI DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La propuesta que se establece en este punto del presente Capítulo, tiene como fundamento de ser, los principios de protección a los derechos de todos los trabajadores dados por la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo, es decir que las disposiciones especiales que reglamentan este trabajo especial no contraríen a las disposiciones generales de la Carta Magna y de la Ley laboral.

En cuanto a las reformas que a mi personal punto de vista deberían ser necesarias, por orden de importancia, para la mejor regulación de este trabajo especial son las siguientes:

En primer lugar reformar el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone una jornada indeterminada de trabajo para los trabajadores domésticos y sólo obliga al patrón a respetar sus descansos nocturno y cuando tome sus alimentos, en especial este artículo debe de estar a lo señalado como jornada máxima de trabajo señalada por la Constitución de ocho horas, sólo que debe dar el derecho al trabajador y al patrón de que estas ocho horas puedan ser acomodadas o repartidas a voluntad de las partes para la satisfacción de sus necesidades, es decir por ejemplo se podría acomodar las primeras cuatro horas de trabajo por la mañana para que el doméstico pudiera atender al patrón antes de que este salga a trabajar y después tener el tiempo suficiente para el cuidado y arreglo de la casa, y acomodar el segundo periodo de ocho horas para que pueda atender a el patrón cuando este llegue de trabajar.

Además se debe determinar la jornada de trabajo en esta artículo, para lograr que al doméstico se le pague el trabajo extraordinario que realiza, pues es claramente injusto que no se les pague una retribución extraordinaria que en la realidad si se ganaron por su trabajo, pero por que la ley no determina su jornada no puedan cobrar esta retribución.

En cuanto al artículo 335, se debe de establecer dos tipos de salario para estos trabajadores uno general y uno especial para los trabajadores que tengan una actividad especializada, como por ejemplo los choferes, nanas, cocineras, etc., y tratar que la Comisión de Salarios Mínimos si realizara la fijación de los salarios mínimos especiales respectivos .

Por lo que se refiere al artículo 337, se debe de estar a los obligaciones señaladas por el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, que son generales para todos los patrones y agregar las señaladas por el artículo 337 del precitado ordenamiento legal, debido esto a la especial relación de trabajo que existe en esta actividad.

En cuanto al artículo 338, toda vez que la pretensión general es la protección a este tipo de trabajadores y por lo tanto también tratar que estos estén afiliados al régimen obligatorio del Seguro Social, las obligaciones que da este artículo para el patrón de los trabajadores domésticos, ya no tendrían razón de ser y por lo tanto se podría abrogar dicho artículo, pues el Instituto Mexicano del Seguro Social tendría la obligación de asistir médicamente al trabajador y en su caso darle la incapacidad por enfermedad general o de trabajo y el patrón solo tendría la obligación de aportar oportunamente las cuotas al Seguro Social.

En el artículo 339, se debe determinar si los gastos funerarios a que tiene obligación el patrón de pagar para el sepelio de su trabajador, son porque este murió de enfermedad general o por accidente de trabajo, por lo que se cree, se debe obligar al patrón a los gastos funerarios cuando el trabajador murió de enfermedad general y este haya estado a su servicio por un periodo no menor de un año, y en caso de que haya sido por accidente de trabajo se debe de estar a lo señalado por los artículos 500 al 503 de la Ley laboral y el precitado artículo así lo debe de señalar concretamente.

En cuanto al artículo 341, debe de señalarse como causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento a las obligaciones generales y de las especiales de trabajo, pues unas son complementarias de las otras, y no solo de las especiales como lo señala este artículo, además de que el mismo artículo debe de señalar el derecho a rescindir la relación de trabajo en equidad y reciprocidad para ambas partes, es decir también señalar que el trabajador puede rescindir la relación de trabajo en caso de incumplimiento o violación a las obligaciones por parte del patrón.

En lo que refiere al artículo 343, el patrón que rescinda la relación de trabajo debe de comprobar la causa de la misma y si no lo hace debe de indemnizar al trabajador y no como lo señala este artículo, pues establece que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para él en los primeros treinta días de la misma, dejando indefenso y sin garantía a ser indemnizado al trabajador.

Como es un trabajo en el que hay contacto directo entre el trabajador y el patrón, se debe de señalar que se podrá rescindir la relación de trabajo en cualquier momento por ambas partes con causa justificada y en caso de no probarla se indemnizara al trabajador o al contrario si el trabajador no comprueba la causa de rescisión se absuelva al patrón, y no tenga derecho el trabajador a la reinstalación debido a el contacto directo entre patrón y trabajador, además señalar que el patrón podrá rescindir en cualquier momento sin comprobar la causa de rescisión, indemnizando al trabajador según lo dispuesto por los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES.

A través de la investigación realizada en este trabajo, el suscrito autor del mismo llegó a las siguientes conclusiones, las cuales fueron ordenadas cronológicamente con respecto a los capítulos del mismo, los cuales componen el referido trabajo de tesis, y explicando en forma más amplia las que considero de mayor importancia y trascendencia.

PRIMERA.- En el capítulo primero, (el cual consta del estudio de los antecedentes de este trabajo especial), se llegó a la conclusión de que el trabajo doméstico en México como en otras culturas antiguas se considero que en todo el mundo nació a raíz de otra institución la cual fue la esclavitud, pues el mismo nombre antiguo de estos trabajadores (Sirvientes) nació de la raíz latina de servitus, que significa persona sometida al poder discrecional de su amo, y como se pudo ver en todas las culturas antiguas en estudio, los primeros sujetos en dedicarse a esta actividad fueron los esclavos y después del tiempo otros sujetos libres se dedicaron a este trabajo, pues en este encontraron una forma de subsistencia personal y familiar.

SEGUNDA.- En cuanto al reconocimiento jurídico de este trabajo especial, el cual abordó el primer Capítulo de este trabajo, se llegó a la conclusión de que este reconocimiento jurídico fue muy tardío en el tiempo, pues éste trabajo, como todos los trabajos debió de haber sido reconocido jurídicamente desde que tuvo reconocimiento el trabajo en forma general, y en cuanto a México su reconocimiento no fue en forma protectora para estos trabajadores, si no una forma de reconocer la costumbre y legislar con la misma, tratando las primeras normas jurídicas de tener control sobre estos trabajadores y no de proteger a los mismos.

TERCERA.- Después de un estudio analítico de las normas generales que son aplicables a este trabajo y en especial de las normas que regulan el trabajo doméstico, en el apartado de trabajos especiales, se llegó a la conclusión de que este tiene tres grandes fallos los cuales contradicen los principios básicos de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, y que son los siguientes :

El primero que establece el artículo 333 de la Ley Laboral, el cual da una jornada indeterminada de trabajo para este trabajo especial, y que por lo mismo no permite a el trabajador doméstico el cobro de horas extraordinarias de trabajo, dejando a el trabajador a merced de una jornada inhumana y excesiva de trabajo, violatoria de la jornada señalada como máxima de trabajo por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

La segunda gran falla aunque no se encuentra en el apartado de trabajos especiales y en forma especial dentro del capítulo que regula el trabajo doméstico, se encuentra en el artículo 146 de la Ley Laboral, pero el mismo regula la relación de trabajo de los trabajadores domésticos, pues este exige a los patrones de estos trabajadores de aportar las cuotas al INFONAVIT, con esto dejando desprotegidos a estos trabajadores en cuanto a la posibilidad y derecho para adquirir una vivienda digna e higiénica para él y su familia, y a pesar de que en este trabajo no se obtiene ganancia económica para el patrón, esto no es excusa para que a estos trabajadores se les niegue este derecho.

La tercera falla la da el artículo 338 de la Ley Laboral, pues exige tácitamente a el patrón de los trabajadores domésticos a inscribirlos en los servicios de salud y seguridad social, sólo obligando a el patrón a pagar servicios médicos por un tiempo corto y solo cuando el trabajador haya laborando con el patrón por un tiempo determinado de trabajo, remitiéndose a la Ley del Seguro Social que señala que estos trabajadores solo serán inscritos voluntariamente al régimen

obligatorio, solo si así lo requiere el patrón del mismo, por lo que a este derecho para todo trabajador lo deja al arbitrio y potestad del patrón de este.

Por las fallas mencionadas las cuales contradicen los principios de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, dejan en franca inseguridad jurídica a estos trabajadores, mismas fallas que podrían ser corregidas mediante la reforma de los artículos mencionados y los cuales propongo su reforma en el Capítulo IV de este trabajo, concluyendo que estos trabajadores si deben de gozar de estos derechos, es decir tener una jornada determinada de trabajo, gozar del derecho a tener una vivienda digna en propiedad para beneficio de él y su familia, y de ser sujeto de aseguramiento al régimen obligatorio del seguro social.

También se concluyó de que a pesar de que el artículo 181 del Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo, que reglamenta los trabajos especiales, define que los mismos se regularan por las disposiciones de este título y por las generales en cuanto no las contraríen, entendiéndose que en el caso de que las normas generales sean contrarias a las especiales de este título, se estará a las especiales, pero esto viola el principio de supremacía de la Constitución pues no puede ser que una Ley Federal este por encima de la Carta Magna, y además el constituyente en el artículo 123 obliga al legislador a estar y no contradecir los principios básicos establecidos en este artículo de la Constitución, por lo que se puede establecer que estas contradicciones son anticonstitucionales, y son posiblemente solucionables mediante el juicio de amparo, y por lo tanto se debe estar a lo emanado en la Carta Magna.

CUARTA.- A pesar de que los trabajadores de este trabajo especial, gozan de menos derechos que los trabajadores en forma general, se pudo establecer que de estos pocos derechos dados por la Ley Federal del Trabajo, varios de los mismos son violados por los patrones de estos

trabajadores, lo cual se estableció en el Capítulo tres de este trabajo, concluyendo que estas violaciones a los derechos de los trabajadores nacen debido a que los patrones de los trabajadores llevan y regulan la relación de trabajo en esta actividad mediante la costumbre entre el círculo social al que pertenezcan y nunca se apegan a lo establecido por la Ley, pues los mismos patrones desconocen que este trabajo ya está regulado por un conjunto de disposiciones jurídicas señaladas por la Ley laboral, y los trabajadores por su parte, a pesar de que violan sus derechos laborales no hacen nada por terminar y dar fin a esta situación.

QUINTA.- Se pudo ver que el concepto legal de trabajador doméstico lo da la misma Ley Federal del Trabajo en el artículo 331 y en el mismo señala los elementos para diferenciarlo de los demás trabajadores, por lo que se concluyó que un concepto más amplio de trabajador doméstico será: Trabajador doméstico son las personas físicas que prestan servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia a cambio de un salario.

SEXTA.- Estudiados que fueron los factores para la explotación en el trabajo doméstico, se llegó a la conclusión de que estos factores los que más influyen para que se de la explotación del trabajador son el desconocimiento de sus derechos y la falta de preparación del trabajador, pues a partir de esto primeramente desconoce los derechos de que goza, además desconoce las formas para reclamar esos derechos en caso de violación, así como a dónde y con quién acudir, y que instituciones son las adecuadas para velar por la protección de sus derechos, además en la realidad todos estos trabajadores cuando se les habla de un juicio o litigio para hacer valer sus derechos se dan por vencidos antes de iniciarlo, por lo cual es muy raro ver casos de juicios en

las Juntas de Conciliación y Arbitraje entre trabajadores domésticos y sus patronos, además de desconocimiento por parte de los trabajadores de sus derechos, se pudo concluir en la investigación, aunque no fue un punto desglosado en esta tesis y lo considero faltante, la mayoría de los patronos desconocen que el trabajo domestico este regulado por la ley laboral, por lo que ellos regulan la relación de trabajo con sus sirvientes mediante la costumbre del lugar o círculo social al que pertenecen, costumbre que en varias ocasiones es contrario a los derechos señalados por la Ley, pero estos son desconocidos también por lo patronos.

Otro factor que se concluyo de mayor importancia para la explotación en este trabajo, es la nula participación de las autoridades de trabajo para la vigilancia del cumplimiento de las normas de trabajo en esta actividad, pues debido a que las autoridades no vigilan las violaciones que se realizan a los derechos de los trabajadores no son sancionables y tratados de corregir, además de que las autoridades deberían dar difusión a los derechos de estos trabajadores mediante folletos la cual se podría distribuir en los centros de diversión y esparcimiento a los cuales concurren estos trabajadores o mediante los colectivos o asociaciones de estos trabajadores que ya existen en nuestro país, para con ello tratar de que conozcan sus derechos los trabajadores, y dar difusión entre los patronos para concientizar a estos que al contratar a una persona para el cuidado de su casa no solo esta contratando a un "Criado" si no a un trabajador, por lo cual tendrá derechos y obligaciones para con este.

SEPTIMA.- También se concluyo, que la falta de una determinación en la duración de la jornada de trabajo en este trabo especial, da una limitante a la libertad personal del individuo que se desarrolla en esta actividad, pues la domestica o domestico, no podrá salir de su lugar de trabajo

sólo que así se lo autorize su patrón, por lo tanto constriñe su libertad personal a la voluntad de la persona que lo contrate, y por lo tanto esta indeterminación a la jornada de trabajo, da como resultado un ataque a las garantías de libertad del individuo, señaladas en nuestra Constitución.

OCTAVA.- Toda vez que la Ley Federal del Trabajo, exime de la obligación de inscribir a los trabajadores domésticos a los servicios de seguridad social, con esto se hace un detrimento y violación a los derechos ganados por las madres trabajadoras, a raíz de una lucha social de muchos años y plasmados en el artículo 123 de la Constitución, por lo cual la madre trabajadora que labore en este trabajo especial no gozará de los derechos señalados por el indicado precepto constitucional, por lo tanto se concluye que también en detrimento de estos trabajadores y en especial a las mujeres deben de serles otorgadas estas garantías, por la Supremacía de la Constitución en donde están contenidas, y no estar a lo dispuesto por la Ley laboral.

NOVENA.- De lo investigado en cuanto a las normas de derecho positivo que regulan este trabajo en forma especial y en forma general, dentro de esta relación de trabajo especial, llegue a la conclusión de que se necesita reformar el Capítulo XIII del Título VI de la Ley Federal del Trabajo, el cual regular este trabajo especial tratando de poner acorde con la realidad y con los principios básicos dados por la Constitución, pues como ya se a señalado una Ley no puede estar por encima de nuestra Carta Magna, además de que estos trabajadores deben de gozar de los derechos dados por la Constitución para todos los trabajadores, tratando además de que estos trabajadores sean incorporados a los servicios de seguridad social, pues la regulación existente hasta hoy los deja en franca inseguridad en cuanto a jornada de trabajo, pago de horas extras, inscripción a los servicios de seguridad social, vivienda, accidentes de trabajo y salud en general,

por lo que se establece que por la regulación existente están en franca inseguridad jurídica, claro podría ser peor si aún no se regulara este trabajo por la Ley, pero también se puede legislar para tratar de mejorar las condiciones de trabajo de estos trabajadores y así mejorar y tener certeza jurídica en el mismo.

DECIMA.- En conclusión en cuanto a todas las reformas que se proponen de las normas jurídicas que tratan de reglamentar este trabajo especial, esta reforma tienen no un afán sobreproteccionista para estos trabajadores sino que en lo personal pienso que se debe de aplicar el derecho de una forma equitativa para todos los trabajadores, y si teniendo en consideración que este trabajo por ser de carácter especial en cuanto a la relación de trabajo y contacto personal con el patrón, así como lo no lucrativo para este último, debe de tener ciertas reglas especiales para su normatividad, pero estas no deben de violar derechos, o contradecir preceptos señalados por la Constitución, ya que además de violar el principio de supremacía, dejan de tomar en cuenta los años de lucha social de la clase trabajadora para obtener estos derechos.

DECIMA PRIMERA.- Se considera urgente la necesidad que las autoridades de trabajo traten de vigilar o por lo menos tener un control sobre este trabajo especial, ya que en el mismo hay mas gente ocupada que de lo que se pueda pensar, y como se estableció a lo largo de este trabajo de investigación, no se les respetan los pocos derechos que la ley les concede, y por ser una clase de trabajador económicamente y educacionalmente de un nivel muy bajo son blanco de muchos abusos por parte de algunos patrones, no habiendo autoridad que trate de marcar un freno a esto.

DECIMA SEGUNDA.- A manera de conclusión complementaria se señala que en cuanto a ésta actividad o trabajo especial, no hay investigaciones especializadas, y solo se pudo realizar el presente trabajo por medio de la bibliografía general para los trabajos especiales, complementando con trabajo de campo, así como también se pudo ver que éste trabajo especial no es motivo de vigilancia e interés para las autoridades de trabajo, sindicatos, y hasta de los investigadores y doctrinarios del derecho laboral, pues en verdad no existen bibliografía y demás elementos para realizar un trabajo profundizado sobre esta labor especial.

BIBLIOGRAFIA.

Alonso Olea, Manuel.

"De la Servidumbre al Contrato de Trabajo."

2a Edición, Madrid 1989. 137 pp.

Editorial Tecnos.

Andrade, Manuel.

Legislación Sobre el Trabajo.

3a Edición, México 1991.

Editorial Andrade.

Bresca Garduño, Francisco.

Ley Federal del Trabajo comentada.

5a Edición, México 1992.

Editorial Harla.

BrisañoRuiz, Alberto.

Derecho Individual de Trabajo.

5a Edición, México 1990.

Editorial Harla, Colección de Textos Jurídicos Universitarios.

Burgoa Orihuela, Ignacio.

Las garantías Individuales.

14 a Edición, México 1991.

Editorial Porrúa.

Cabanellas, Guillermo.

Tratado de Derecho Laboral, IV Tomos.

3a Edición, Buenos aires, Argentina 1988.

Editorial Heliasra.

Cabanellas, Guillermo, AlcalaZamora y Castillo, Luis.

Tratado de Política Laboral y Social, III tomos.

Madrid, España 1965.

Editorial Heliasra. S.R.L.

Cantón Moller, Miguel.

Trabajos Especiales en la Legislación Mexicana.

2a Edición, México 1989.

Editorial Porrúa.

Cecilia Frost, Elsa y Otros.

Simposio de Derecho Laboral en América.

México 1979.

Editorial Colegio de México y Universidad de Arizona.

Cueva, Mario de la.

El nuevo derecho Mexicano del trabajo. II Tomos.

13a Edición, México, 1993.

Editorial Porrúa.

Davalos, José.

Derecho del Trabajo. II tomos.

7a Edición, México 1997.

Editorial Porrúa.

Davalos, José.

Constitución y Nuevo Derecho del trabajo.

2a Edición, México 1991.

Editorial Porrúa.

De Buen Lozano, Nestor.

Derecho del Trabajo, II Tomos.

10a Edición, México 1997.

Editorial Porrúa.

Falcón O'Neil, Lidia.

Los Derechos Laborales de las Mujeres.

Madrid 1965,

Editorial Monte Coriu.

Firth Cozens, Jeeny.

La Mujer en el Mundo del Trabajo.

Editorial Morata, 150 p.p.

Inglaterra. 1986.

Floris Margachmt, Guillermo

Derecho Romano.

19a Edición, México 1991.

Editorial Esfinge.

Gómez, Orlando y Otros.

Curso de Derecho del Trabajo.

México 1991.

Editorial Cardenas.

Guerrero, Euquerio.

Manual del Derecho del Trabajo.

19a Edición, México 1996.

Editorial Porrúa.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos.

UNAM, México 1990.

Muñoz Roberto, Ramón.

Derecho del Trabajo. II Tomos.

México 1983.

Editorial Porrúa.

Ramírez Fonseca, Francisco.

Obligaciones y Derechos de Los Trabajadores y Patronos.

(Comentarios y Jurisprudencia)

4a Edición, México 1991, 207 p.p.

Editorial Pac.

Trueba Urbina, Alberto.

Nuevo Derecho del Trabajo.

10a Edición, México 1990.

Editorial Porrúa.

Valencia Barragan, Jesús.

Derecho Mexicano del Trabajo.

9a Edición, México 1990.

Editorial Porrúa.

Zarata, Julio.

Ordenanzas de Trabajo de Los Siglos XVI y XVII.

2a Edición, México 1980, 150 p.p.

Editorial Cebasa

LEGISLACION.

Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos.

119 a Edición, Editorial Porrúa. México 1997.

Ley Federal del Trabajo.

2a Edición, Editorial Olguin. México 1997.

Ley del Seguro Social. (Vigente hasta Diciembre de 1996)

8a Edición, Editorial Olguin. México 1996.

Nueva Ley del Seguro Social. (Vigente a partir de 1997)

Editorial Olguin. México 1997.

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para Los Trabajadores.

14a Edición, Editorial Olguin. México 1996.

Reglamento de La Procuraduría Federal en Defensa del Trabajo.

5a Edición, Editorial Porrúa. México 1990.

Códigos Civiles Históricos para el Distrito Federal y Territorios Federales de 1870 y 1884.

OTRAS FUENTES.

Enciclopedia Juridica OMEBA. Tomos.

Bueno Aires, Argentina 1993.

Editorial Driskill S.A.