



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EL TRABAJO DOMESTICO CONSIDERADO COMO TRABAJO ORDINARIO DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**EDGAR MONTES FAL**

ASESOR: LIC. LILIA GARCIA MORALES





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.

PAGINACIÓN

DISCONTINUA

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MÉXICO Y  
FACULTAD DE DERECHO  
SIEMPRE HA SIDO UN PRIVILEGIO  
SER Y SENTIRME UNIVERSITARIO**

**A MIS PROFESORES CON PROFUNDO  
RESPECTO Y ADMIRACIÓN QUE CON  
LA ENSEÑANZA Y PACIENCIA DESDE  
LA CATEDRA HAN FORMADO EN MI  
UN PROFESIONISTA TENAZ**

**AL DIOS QUE VIVE EN MI  
POR LA OPORTUNIDAD  
DE VIDA Y SALUD  
BRINDADOS**

**AL ANGEL QUE ME GUIA Y COBIJA  
SIEMPRE, AUN EN LOS PEORES  
MOMENTOS: MARIA DE LA LUZ  
ESPAÑA SERRANO + Q. E. P. D.**

**CON ESPECIAL GRATITUD A LA  
LIC. LILIA GARCIA MORALES POR  
SU PACIENCIA Y SABIOS CONSEJOS  
EN LA ELABORACIÓN DE ESTA OBRA**

**A MIS PADRES:  
PABLO MONTES CASTILLO  
Y URBANA FAL ESPAÑA,  
PUES TU AMOR INQUEBRANTABLE  
HA HECHO DE MI UN SER FELIZ,  
TU EJEMPLO DE VIDA Y FIRMEZA DE MUJER  
HAN SIDO SIEMPRE MODELO DE  
HONESTIDAD Y LEALTAD, TE AMO**

**A MIS HERMANOS:  
PABLO Y VICTOR MONTES FAL**

**CON PROFUNDA GRATITUD AL LIC.  
TARSICIO CASTAÑEDA SALGADO  
QUE CON SUS ENSEÑANZAS  
PRACTICAS Y HONRADEZ ME HAN  
FORMADO COMO EL ABOGADO  
QUE AHORA SOY**

**A MI ENTRAÑABLE COMADRE, AMIGA Y COMPLICE  
MARGARITA CAMINOS FERNÁNDEZ:  
"JUNTOS LO HEMOS LOGRADO, HACIA  
ADELANTE Y ARRIBA, TODO ES POSIBLE"**

**A MI ADORADA KARINITA:  
UN TORBELLINO DE MUJER,  
IMPLACABLE, SIEMPRE INVENCIBLE  
"TUYO SIEMPRE": POOKY**

**A MIS QUERIDOS AMIGOS  
FRATERNALES: FERNANDO  
DE LA ROSA MEDINA (I. L. D.),  
JUAN CARLOS VAZQUEZ VAZQUEZ,  
MARISOL LEMUS, NORMA JIMÉNEZ, CHAVITA,  
SERGIO ESPINOZA ORDORIKA Y CIA. NORTEÑA**

**CON ESPECIAL DEDICACIÓN  
A MIS ESTIMADAS  
EMPLEADAS DOMESTICAS,  
QUE SIN HABLAR MUCHO Y A  
VECES SIN DECIR NADA  
OBEDECEN**

**GRACIAS A LA VIDA POR CONCEDERME LA OPORTUNIDAD DE ESTAR  
AQUI Y AHORA GOZANDO DE PLENITUD EMOCIONAL Y PROFESIONAL.**

## INDICE

Introducción.....	pág. I
-------------------	--------

### CAPITULO I CONCEPTOS BASICOS

1.1. Trabajador.....	1
1.1.1. Trabajador doméstico.....	3
1.1.2. Patrón.....	11
1.2. Trabajos especiales.....	13
1.3. Jornada de trabajo.....	14
1.4. Salario.....	16
1.4.1. Salario mínimo.....	18
1.4.2. Salario mixto.....	18
1.4.3. Salario mínimo profesional.....	20
1.5. Salud.....	22
1.5.1. Seguridad social.....	23
1.6. Riesgo de trabajo.....	24
1.7. Día de descanso obligatorio.....	26
1.8. Vacaciones.....	27
1.8.1. Prima vacacional.....	28
1.9. Prima de antigüedad.....	29
1.10. Prima dominical.....	29
1.11. Reparto de utilidades.....	30
1.12. Contrato de trabajo.....	30

## **CAPITULO II**

### **ANTECEDENTES**

2.1. Origen del trabajo doméstico.....	34
2.1.1. Período Pre-colonial.....	37
2.1.2. Período Colonial.....	40
2.1.3. Época independiente.....	42
2.2. Leyes anteriores a 1917.....	45
2.3. Leyes posteriores a 1917.....	47
2.4. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	50
2.5. Reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo posteriores a 1931.....	53

## **CAPITULO III**

### **MARCO JURÍDICO**

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	57
3.2. Ley Federal del Trabajo.....	71
3.3. Tesis Jurisprudenciales.....	82
3.4. Consideraciones jurídico sociales del trabajo doméstico en la Organización Internacional del Trabajo.....	87

**CAPITULO IV**  
**EL TRABAJO DOMESTICO CONSIDERADO COMO TRABAJO**  
**ORDINARIO DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

4.1. Derechos laborales de un trabajador ordinario.....	93
4.2. <i>Características de la relación laboral doméstica</i> .....	94
4.3. Resultado obtenido del estudio de campo efectuado a trabajadores domésticos.....	101
4.4. Trabajo doméstico, ¿ordinario o especial?, consideraciones específicas a criterio del tesista.....	107
Conclusiones.....	121
Anexo.....	125
Bibliografía.....	137

## INTRODUCCION

Al momento de tutelar el trabajo doméstico dentro del Título de Trabajos Especiales en la Ley Federal del Trabajo, el legislador atendió a las necesidades sociales, económicas y políticas de su tiempo.

Dichas condiciones hoy día han dejado de tener vigencia por el simple transcurso del tiempo, por lo que, en atención a las circunstancias actuales, esa actividad laboral exige la adecuación de las normas jurídicas a fin de lograr seguridad, resguardo y tutela de los derechos de estos trabajadores, los que no obstante estar reconocidos en la Ley, encuentran restringidos sus derechos en la añeja legislación, pues tal pareciera que estas personas estuvieran apartadas de la naturaleza social que caracteriza al derecho del trabajo.

Lejos de poderse considerar como una actividad con características especiales, actualmente los domésticos pueden y deben tener acceso a todas y cada una de las prestaciones a que tiene derecho un trabajador ordinario, entre otras: jornada de trabajo; salario mínimo y mínimo profesional; Seguro Social; días de descanso obligatorio; aguinaldo; vacaciones; prima vacacional; prima de antigüedad; horas extras; prima dominical; riesgos de trabajo (enfermedades y accidentes de trabajo); incapacidades; derecho a la vivienda; entre otras, prestaciones que deben constituir derechos adquiridos para su beneficio y a las cuales actualmente no tienen acceso.

El tema central del presente trabajo por desarrollar, se cibe a la urgente necesidad de los trabajadores domésticos a ser reconocidos como seres humanos con derecho al cúmulo de beneficios que tanto la Ley Federal del Trabajo y la Constitución contemplan a favor de todo trabajador; tomando en consideración la problemática jurídica actual, analizaremos criterios doctrinales,

legislativos, jurisprudenciales y hemerográficos, los que reforzaremos con una investigación de campo, concluyendo con nuestra propuesta.

A fin de que el lector pueda tener una detallada comprensión del tema sujeto a estudio, el desarrollo de la presente investigación la hemos desplegado por medio de cuatro capítulos.

Hemos intitulado al primer capítulo **conceptos básicos**, por lo que en su desarrollo y por tratarse el presente estudio de un análisis legislativo, abordaremos las definiciones jurídicas elementales de la doctrina, así como las denominaciones y terminología en el sentido legal.

Corresponde al contenido del segundo capítulo los **antecedentes históricos** de nuestro objeto de estudio, desde su origen en la historia del ser humano y a través de los principales movimientos sociales y luchas armadas que traspasó nuestro país, hasta nuestros días.

El tercer capítulo se encarga del estudio del **marco jurídico**, siguiendo la jerarquización de leyes, que van desde nuestra Carta Magna hasta las consideraciones en materia internacional del trabajo doméstico.

En el cuarto capítulo abordaremos específicamente nuestro objeto de estudio, llevando a cabo el análisis legal de éste, confrontándolo con el trabajo ordinario o general; por lo que tomando en consideración nuestro punto de vista a fin de resolver los vicios y defectos que del trabajo doméstico en la Ley vigente advertimos, estableceremos los lineamientos que a nuestra consideración pueden mejorar la funcionalidad de esa actividad. Analizaremos, asimismo los resultados de la investigación de campo practicada a servidores domésticos, la que nos aporta datos por demás relevantes para nuestra investigación y resultados finales.

## CAPITULO I CONCEPTOS BASICOS

Para lograr entender de un mejor modo el objeto de nuestro estudio, resulta necesario definir la terminología a emplear, a fin de que el lector comprenda el alcance de dichos conceptos, trabajo del que nos ocuparemos en este capítulo.

Por relación laboral o de trabajo entendemos el vínculo jurídico existente entre trabajador y patrón, por virtud del cual, existiendo contrato escrito o verbal, se desprenden para ambas partes derechos y obligaciones, a continuación definiremos los conceptos de los sujetos de la relación de trabajo:

### 1.1. Trabajador

Juan Palomar de Miguel lo conceptúa como: "Toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo."<sup>1</sup>

A nuestra consideración, dicho concepto carece de la característica específica al no detallar que el servicio debe prestarse por una persona física a otra, ya sea física o moral, posiblemente una empresa; así como la contraprestación del pago en numerario a cambio de ese servicio intelectual y/o material. La subordinación está contemplada, creemos, al incluir en la definición el contrato de trabajo, ya sea verbal o escrito, derivando de ahí el servicio.

---

<sup>1</sup> PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo Ediciones. México. 1981. p. 1339.

Para Guillermo Cabanellas, el trabajador es: "Todo el que cumple con un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado."<sup>2</sup>

De igual manera creemos, se omite en esta definición la subordinación así como la importancia de que el servicio sea prestado a favor de una persona física o moral, o bien de obtener una remuneración, pues generalmente toda persona que desarrolla un trabajo a cambio se beneficia con un sueldo, salario o estipendio.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 señala: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

Se excluye en nuestro concepto oficial el elemento económico, pues debemos recordar que trabajador también puede serlo una persona que por la comisión de un delito, como pena deba purgar trabajo a favor de la comunidad; por mero deber cívico, una persona desempeña un trabajo propiamente y sin contraprestación económica alguna.

En nuestro concepto, trabajador para el derecho del trabajo es aquella persona física que a través del desarrollo de servicio personal ya sea física, intelectual o material, desempeñado en favor de una persona física o moral en forma subordinada, obtiene un sueldo, salario o remuneración económica, misma que le permite a su vez, satisfacer sus necesidades personales, familiares y sociales.

---

<sup>2</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VI. Décima cuarta edición. Heliasta. Argentina. 1980. p. 449.

Cabe señalar que la retribución a que tiene derecho la persona trabajadora puede ser mixta, esto es, no solo numerario, pues como estudiaremos más adelante al tratar el tema central de nuestro trabajo, aquélla puede consistir además de dinero, en habitación y alimentos.

### **1.1.1. Trabajador doméstico**

Antes de ahondar en esta definición es conveniente apuntar que existe una diferencia conceptual (más que jurídica) de éste término, pues al consultar las diversas fuentes empleadas, mientras que en materia laboral hablamos de trabajador doméstico, en la terminología común se habla de servidor doméstico, diferenciándose así, del primer concepto, en el sentido de que puede ser cualquier persona integrante ya sea del grupo familiar o bien cualquier habitante de la casa u hogar y será servidor doméstico aquélla persona que realice las mismas actividades existiendo un pago por sus servicios, por la naturaleza de nuestra profesión y del presente trabajo nos acogemos al concepto jurídico.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación define al trabajador doméstico, en la siguiente tesis :

**“DOMESTICOS.** Por doméstico debe entenderse el trabajador que desempeña habitualmente las labores de aseo, asistencia y demás relativas al servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación, sin que pueda afirmarse que por falta de continuidad en los servicios y por no prestarlos en un lugar de residencia o habitación en forma habitual, no se trate de un servicio doméstico, sino de un contrato de trabajo en general, si no se acredita que si éste es uno de los casos de excepción a que se refiere el artículo 129 de la Ley del Trabajo, o sea, cuando los servicios domésticos se prestan en

negociaciones establecidas con fines lucrativos, pues aunque al trabajador se le dio casa habitación para él y su familia, es de presumirse que si no se le proporcionaban alimentos, era por convenio al respecto, como lo autoriza la fracción II del artículo 130 de la citada ley.”<sup>3</sup>

Asimismo nuestro máximo Tribunal al interpretar la naturaleza de las funciones en que consiste el servicio doméstico, derivado de la Ley Federal del Trabajo, señala que :

**“DOMESTICOS, TRABAJADORES QUE NO TIENEN EL CARACTER DE.** La Ley Federal del Trabajo entiende por trabajo doméstico, sujeto a disposiciones especiales y no a las generales del contrato de trabajo, toda clase de labores de aseo, asistencia y demás propias del servicio interior de una casa o cualquier lugar de residencia o habitación, siempre que sea particular, y esos mismos servicios si se prestan en una casa, residencia o habitación que no sea particular, sino que se destine al público, como hotel, hospital, despachos, departamentos, o en general, a fines lucrativos, deben regirse por los principios ordinarios del contrato de trabajo, por no presentarse en estas últimas situaciones, las circunstancias de índole peculiar del doméstico que requieren su régimen especial. Por tanto, si la labor del trabajador consiste en hacer el aseo de los corredores y escaleras de un edificio de productos, no estando comprendido dentro de las excepciones a que se refiere el artículo 26 de la citada Ley Federal del Trabajo, el contrato de trabajo debe celebrarse por escrito, debiendo concedérsele descanso semanal y vacaciones.”<sup>4</sup>

De lo anterior y a nuestro criterio podemos obtener tres elementos importantes de este tipo de relación:

---

<sup>3</sup> Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Quinta época. Parte: LXXII Tesis: 5701.

<sup>4</sup> Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Quinta época. Parte: XCIX. Página: 585.

- ◆ La temporalidad de la prestación del servicio.
- ◆ El lugar de la prestación del servicio.
- ◆ El lucro o no en beneficio del patrón.

Respecto a la temporalidad del servicio y como más adelante lo trataremos, hablamos de trabajadores domésticos de planta y de entrada por salida (esto es sin pernoctar en la casa del empleador).

El lugar de la prestación del servicio determina la naturaleza jurídica del trabajo doméstico, pues si éste se lleva a cabo para el interior de una vivienda, casa, departamento, hogar, casa de campo o cualquier otra definición que pudiera escapárse nos, pero siempre que sea para el beneficio de una o más personas que vivan dentro del mismo techo, será el auténtico trabajo doméstico. Ahora bien, si dicha labor se desempeña en un lugar público al cual concurren comensales, huéspedes, etcétera, el trabajo ya no es considerado doméstico, pudiendo integrarse a cualesquiera de los demás trabajos especiales señalados por la Ley Federal del Trabajo o bien regirse por las normas generales del trabajo ordinario, verbigracia las empresas privadas de limpieza de oficinas, en las cuales no son privados de sus derechos los trabajadores que ahí se desempeñan.

Como tercer elemento de cuya existencia puede distinguirse o no la naturaleza jurídica del trabajo doméstico, consistente en el lucro, el que representa en sí el carácter distintivo por excelencia para verse beneficiados los trabajadores con el conjunto de derechos que a todo trabajador le corresponden. Esto es, la actividad desarrollada por el servidor doméstico, al no significar un incremento en la riqueza del patrón, hace que el trabajador se vea privado de sus derechos, pues entiende la doctrina y la ley que el trabajo

doméstico no genera una utilidad para el patrón, motivo por el que a manera de ejemplo no le asiste el derecho a estos trabajadores al reparto de utilidades.

En este orden de ideas, María Cristina Carrasco Bengoa, al citar a Hawrylyshyn, nos indica que dicho autor recomienda: "...diferenciar entre utilidad directa e indirecta; diferenciación que surge del problema de producción conjunta de la función de producción doméstica, ya que considera que una hora de tiempo puede producir simultáneamente ambas utilidades. Si se supone que una familia es racional y dedica a una cierta actividad más tiempo del necesario, esto estaría indicando que además de la utilidad que obtiene por el producto (utilidad indirecta), estaría recibiendo alguna utilidad de la actividad misma, del tiempo que está empleando en ella (utilidad directa)."..."la utilidad directa en una familia es producida por un miembro de la familia; la utilidad indirecta puede ser producida por una tercera persona..."

"De esta manera, los servicios económicos se pueden definir conceptualmente como los que producen utilidad indirecta y en la práctica pueden ser identificados con el llamado criterio de la tercera persona, que responde a la pregunta: ¿puede la actividad ser realizada por una persona distinta de la que se beneficiará de su servicio?..."<sup>5</sup>

En otras palabras, utilidad directa será la ganancia, el fruto concreto de la actividad de uno o varios miembros de una familia u ocupantes de un mismo hogar, mientras que la utilidad indirecta lo es aquel ahorro de tiempo, energía y cuidados necesarios para mantener el orden común de una casa, mismas actividades que al ser delegadas a una tercera persona (el trabajador doméstico) le es permitido a dichas personas el ocuparse de su fuente directa

---

<sup>5</sup> Cit. por CARRASCO BENGEOA, María Cristina. El trabajo doméstico (un análisis económico). Agisa. España. 1991. p. 250.

de ingresos, dedicándole toda su atención y tiempo a fin de continuar generando esa utilidad directa.

Resulta claro apreciar y entender esta diferenciación que, a nuestro juicio, muy atinadamente refiere la autora Carrasco, pues si bien es cierto la actividad del trabajador doméstico en suma, no aporta ningún provecho económico para el patrón, también es cierto que este último se beneficia en primera instancia al no ser él personalmente quien se ocupe de esas actividades hogareñas, pues el factor tiempo bien puede emplearlo en su actividad profesional, de descanso, relajamiento, vacaciones, etcétera y al mismo tiempo obtener un orden y aseo de su hogar.

En su artículo 331, la Ley Federal del Trabajo menciona que: "Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia."

A nuestro criterio debiera agregarse el elemento falta de lucro para el patrón, pudiéndose ahorrar el legislador el contenido del artículo 332 de dicho ordenamiento.

La figura del trabajador doméstico dentro del hogar, sin duda juega un papel importante, pues la mayoría de las veces será suficiente uno o dos trabajadores para desempeñar la rotunda actividad hogareña, en este sentido nos encontramos con que pueden existir trabajadores domésticos generales, o bien específicos, como lo señala en su publicación el Colectivo Atabal, A. C., *El abc de las trabajadoras domésticas*:

- ◆ **ASEO GENERAL:** limpieza y conservación del menaje y habitación en general.

- ◆ **RECAMARERAS:** limpieza y conservación de dormitorios.
- ◆ **LAVADORAS Y/O PLANCHADORAS:** limpieza y conservación del vestido.
- ◆ **COCINERAS:** abasto, preparación, elaboración, conservación y servicio de alimentos.
- ◆ **NIÑERAS:** cuidado y atención de los menores.
- ◆ **AMA DE LLAVES O MAYORDOMO:** acompañamiento y asistencia personal en la administración y abasto de productos y pago de servicios.
- ◆ **MOZO:** limpieza y conservación de áreas externas, reparaciones en general y vigilancia de la casa-habitación en horas de trabajo.
- ◆ **CHOFER:** manejo y conservación del transporte particular.
- ◆ **JARDINERO:** arreglo y cuidado de las áreas verdes al interior y exterior de la casa-habitación.
- ◆ **CUIDADORES DE CASAS HABITACION Y/O FINCAS:** vigilancia, conservación, limpieza y pago de servicios.<sup>6</sup>

Ahora bien, siendo general o particular la actividad a desarrollar por los trabajadores domésticos, fue a partir del mes de marzo de 1999 derivado de la consulta llamada **por un nombre digno**, llevada a cabo en diversas zonas de la Ciudad de México, Distrito Federal y a iniciativa de Colectivo Atabal, A. C., de

---

<sup>6</sup> COLECTIVO ATABAL, A. C. El abc de las trabajadoras domésticas. Séptima edición. Yacana Diseñadores. México. 2000. pp. 15 y 16.

entre los agremiados, se votó por la mayoría que a partir de esa fecha el nombre correcto para referirse a ellas sería el de "empleadas del hogar", el objetivo principal de dicha consulta fue desterrar la discriminación que hasta ese entonces habían padecido por el sinnúmero de nombres despectivos.

Vale la pena apuntar que intratándose de Jurisprudencia definida por la Corte o bien tesis de Jurisprudencia aisladas, no admiten clasificación mayor los trabajadores domésticos, ya que no se habla de sirvientes (en ambos géneros), famullas, amas de llaves, doméstica, criada, mucama, muchacha, cocinera, mayordomo, jardinero, etc, sin embargo existen dos tesis jurisprudenciales que se contraponen respecto del concepto de chofer:

**"CHOFERES, SU CALIDAD DE DOMESTICOS.** Por doméstico se entiende al individuo que, por su salario, por la sola comida o por estipendio o servicio, gajes o emolumentos, sirve a otro aun cuando no viva en la casa de éste; por tanto, el robo cometido por un chofer, que sirve exclusivamente a un particular, debe considerarse como robo de doméstico."<sup>7</sup>

**"CHOFERES, NO SE EQUIPARAN A DOMESTICOS.** La Diferencia entre las actividades características de un trabajador especializado como lo son los choferes y los domésticos se encuentra claramente determinada en lo que ve a estos últimos, por lo que previene el artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo. Basta la lectura del precepto en cuestión para advertir que un chofer no lleva al cabo esas labores, por más que en algunos casos y como lo sostiene el quejoso se haya establecido que un automóvil de un particular constituye la prolongación de su domicilio, por que dichas cuestiones han sido así resueltas en presencia de determinados actos jurídicos distintos a las de una relación de

---

<sup>7</sup> Instancia: Primera Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Quinta época. Parte: LXXXII. Página: 2032.

carácter laboral, como en el caso ocurre, al haberse satisfecho las prevenciones del artículo 17 de la materia y ser enteramente ajenas al trabajo de chofer las que precisa el ya invocado artículo 129. Por lo tanto, la responsable al haber sustentado en el laudo estas consideraciones: "de acuerdo con la definición legal es indudable que el actor en este juicio no era doméstico y su contrato de trabajo se regía con las disposiciones relativas a los contratos en general, pues efectivamente no desempeñaba habitualmente labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de la casa u otro lugar de residencia o habitación del demandado; sino simplemente era el chofer de su automóvil particular con obligación de trabajar mediante un horario y el hecho de que le diera alimentos no le daba la característica de un doméstico, por las razones apuntadas", no conculcó en perjuicio del quejoso las garantías individuales que éste reclama."<sup>8</sup>

Asimismo, de la búsqueda realizada, a efecto de analizar las distintas acepciones de trabajador doméstico, encontramos que nuestro máximo Tribunal se refiere a las niñeras de la siguiente forma:

**"DOMESTICOS, RETRIBUCION A LOS (NIÑERAS).** El artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo claramente hace una distinción entre lo que debe entenderse por servicio doméstico y el trabajo prestado a una negociación como hotel, fonda, hospital y otro establecimiento en el cual, aunque las labores son iguales o similares a aquellas que se prestan en beneficio de una familia, sí deben ser retribuidas con un salario mínimo, por que en estos casos existe lucro a través del servicio prestado. Ahora bien, no procede la exclusión de una trabajadora doméstica de la disposición citada, por el solo hecho de estar dedicada al cuidado y atención de un niño, pues debe tenerse en cuenta que todo trabajo, ejecutado en el servicio y asistencia de la familia, en el domicilio de esta y en que se auxilia en sus labores a la ama de casa, es el servicio

---

<sup>8</sup> Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Sexta época. Parte: XLV, Quinta Parte. Página: 18.

doméstico que nuestra legislación laboral ha exceptuado y para el cual ha establecido prestaciones peculiares."<sup>9</sup>

De lo anterior manifestamos nuestra conformidad en el sentido de distinguir entre *trabajadores domésticos* y *trabajadores ordinarios* por los tres elementos que caracterizan a los primeros, anteriormente indicados líneas arriba.

### 1.1.2. Patrón

Una vez definido el primero de los sujetos de la relación laboral y habiendo particularizado su concepción al tema central del estudio que nos ocupa, abordaremos a continuación el otro sujeto de la relación de trabajo.

Atendiendo a la etimología del término, para el autor Eduardo Couture, significa: "Patrón: Del francés "patrón" y este del latín *patronus*, -i al igual que el castellano *patrono*. La palabra latina es un derivado de *pater*, -tris "padre", y era un nombre de relación, o sea que no tenía significado en sí, sino en relación con *famulus*, *cliens*, etc; según las épocas. En los primeros tiempos, expresaba la posición del *paterfamilias*, frente aquellos miembros de la familia tomada en el sentido más lato, que no eran sus hijos: los hermanos, hijos políticos, sirvientes y otras personas que vivían bajo el mismo techo.

Más tarde, era la posición del ciudadano romano frente a los libertos que habían sido sus esclavos. Al ensancharse la sociedad romana, la familia dejó

---

<sup>9</sup> Instancia: Cuarta Sala. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*. Quinta época. Parte: CXII. Página: 1261.

de ser la base de la estructura social, pero la lengua conservaba las expresiones de la época antigua, aunque con un contenido diferente. Así se llamaba *patronus* al ciudadano influyente que protegía a los más pobres, los clientes. Con este sentido pasó a los romances, donde en la Edad Media se usaba en la acepción de "protector". De este significado proceden otros secundarios que se desarrollaron en francés, como el de "modelo" y "jefe de un establecimiento o de una embarcación". Mientras el castellano conservó para patrono el sentido original, tomó la palabra francesa patrón con estas acepciones secundarias."<sup>10</sup>

Para Alberto Briceño Ruíz, el concepto patrón corresponde a: "...la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores."<sup>11</sup>

Por su parte Guillermo Cabanellas lo conceptúa como: "...toda persona tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continua y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia del contrato celebrado con el trabajador."<sup>12</sup>

Para el autor Sánchez Alvarado es: "la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada."<sup>13</sup>

En su artículo 10, la Ley Federal del Trabajo menciona: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

---

<sup>10</sup> COUTURE, J. Eduardo. Vocabulario jurídico. Ediciones Depalma. Argentina. 1993. p. 449.

<sup>11</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. Haria. México. 1985. p. 155.

<sup>12</sup> CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral. Tomo II. Quinta edición. Heliasta. Argentina. 1982. p. 307.

<sup>13</sup> SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Volumen I. Botas. México. 1967. p. 299.

Las concepciones antes descritas concurren en que tanto la utilización o el beneficio recibido por el empleador, genera la relación de trabajo; de igual forma dichos conceptos desde nuestra visión, omiten, salvo uno de ellos, los elementos pago-salario y subordinación, dándose por sobreentendidas, pues propiamente una actividad laboral no podrá desempeñarse sin retribución económica de por medio; y, por lo que hace a la subordinación, en la cátedra se nos ha enseñado que es el **don de mando** por parte del patrón, el cual consiste en las órdenes, instrucciones, especificaciones, etcétera, para que los servicios prestados por el trabajador formen parte directa o proporcional del objeto particular o social de la persona física o moral que representa el patrón.

## 1.2. Trabajos especiales

El maestro Mario de la Cueva menciona en su obra: "Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento."<sup>14</sup>

Las características particulares a que hace referencia el autor citado se refieren a las condiciones de trabajo y derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patrones.

De igual forma resume la idea el doctrinario Alvarez del Castillo: "...no se puede dar un trato igual a los desiguales."<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Décima tercera edición. Porrúa. México. 1993. p 455.

<sup>15</sup> ALVAREZ DEL CASTILLO L., Enrique y/o. El derecho latinoamericano del trabajo. Tomo II. UNAM. México. 1974. p 46.

Desde nuestro punto de vista, lejos de ser beneficiados los trabajadores especiales, al particularizar su actividad con normas específicas, como actualmente se encuentra regulado, constituyen éstas violaciones oficiales a los derechos generales u ordinarios de los prestadores del servicio.

Cabe mencionar que la Ley Federal del Trabajo no define este concepto.

### 1.3. Jornada de trabajo

El maestro José Dávalos deriva este concepto del legal, indicándonos el elemento determinante de la jornada de trabajo, haciendo ver que un trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le indica que desempeñe determinada actividad, estará inactivo pero se considerará que está cumpliendo con su jornada de trabajo, "...al mantenerse a disposición del patrón para prestar su trabajo."<sup>16</sup>

Por su parte, el maestro Alonso Olea apunta que: "Por jornada de trabajo se entiende el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del trabajo."<sup>17</sup>

El maestro Néstor de Buen manifiesta su conformidad con el concepto de la Ley, la que en artículo 58 señala: "Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo."

---

<sup>16</sup> DÁVALOS, José. Derecho del trabajo I, Novena edición. Porrúa. México. 1999. p. 183.

<sup>17</sup> ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del trabajo, Tercera edición. Universidad de Madrid. España. 1974. p. 124.

La jornada de trabajo será de tres tipos y tendrá la siguiente duración: **diurna**, comprendida entre las seis y las veinte horas, con duración de ocho horas máximo; **nocturna**, comprendida entre las veinte y las seis horas, con una duración máxima de siete horas; y jornada **mixta**, en la que se comprenden horas de las dos anteriores, siempre que las incluidas de la jornada nocturna no excedan de tres horas y media, pues de ser así se considerará jornada nocturna.

Ahora bien, hablando de jornada extraordinaria no podrá excederse de tres horas al día del trabajo ordinario ni de tres horas a la semana, este trabajo debe pagarlo el patrón al doble; cuando el trabajador sea solicitado para trabajar más de las nueve horas extraordinarias a la semana, cada hora en demasía deberá pagarla el patrón al triple del salario ordinario.

Respecto del tema que nos ocupa, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido la siguiente tesis jurisprudencial :

**“TRABAJADORES DOMESTICOS, NEGATIVA DEL DESPIDO Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIRTIENDOSE EL HORARIO.** Si el patrón niega el despido, ofrece el trabajo y suscita controversia respecto del horario, expresando que por la propia naturaleza del contrato de los trabajadores domésticos no se puede establecer un horario determinado, la controversia no tiene influencia para presumir que la oferta del trabajo se hizo de mala fe, ya que legalmente no existe una definición de la jornada de dichos trabajadores, según se desprende del artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante toda la

noche. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.”<sup>18</sup>

En el mismo sentido, nuestro máximo Tribunal ha sentado precedente mediante la tesis jurisprudencial siguiente:

**“DOMESTICOS, JORNADA LEGAL DE LOS TRABAJADORES.** Los trabajadores domésticos están sujetos al Capítulo XIII, del Título Segundo, de la Ley Federal del Trabajo, o sea que para ellos no rige lo establecido en los artículos 58 al 68, que se refieren a los trabajadores en general, por cuanto dada la naturaleza de sus funciones, aquéllos no tiene un horario fijo, pues éste está condicionado a las necesidades de la casa habitación donde presten sus servicios, aun cuando el patrón tiene la obligación, según el artículo 333 del citado ordenamiento legal, de proporcionarles reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche. TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.”<sup>19</sup>

#### 1.4. Salario

Nos corresponde hablar de la retribución que le corresponde recibir al trabajador a cambio de los servicios prestados misma que deberá ser suficiente a cubrir las necesidades del trabajador y su familia tendientes a dignificarlo como persona dentro de la sociedad.

---

<sup>18</sup> Instancia: Tribunales colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Séptima época. Parte: 157-162 Sexta Parte. Página: 173.

<sup>19</sup> Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Séptima época. Parte: 97-102 Sexta Parte. Página: 91.

La voz salario viene del latín *salarium* y este a su vez de sal, por que fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

Gide señala que: "salario es la renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo.

De lo anterior se puede llegar a la conclusión de que el salario es precisamente la contraprestación del trabajo.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."<sup>20</sup>

"Salario es la contraprestación del trabajo subordinado. Un crédito del trabajador y una deuda del empleador que se dan en relación de reciprocidad con un derecho de este y una obligación de aquel, cuyo objeto es la prestación del trabajo."<sup>21</sup>

En este sentido, el Diccionario para Juristas indica: "...estipendio, remuneración de un trabajo o servicio..."<sup>22</sup>

Nuestra Ley laboral se refiere a la retribución que el patrón debe pagar a el o los trabajadores a su servicio por el trabajo prestado.

---

<sup>20</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 lecciones de derecho laboral. Sexta edición. Trillas, México. 1989. p167.

<sup>21</sup> Enciclopedia Jurídica OMEBA, Tomo XXV. Driskill, Argentina. 1986. p 132.

<sup>22</sup> PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. cit. p. 1217.

### 1.4.1. Salario mínimo

El maestro Mario de la Cueva, señala que es "la retribución menor que debe pagarse a los trabajadores en general y a los de las profesiones, oficios o trabajos específicos."<sup>23</sup>

Dicha remuneración económica debe alcanzar a satisfacer las necesidades materiales, sociales, culturales y educativas de los hijos de todo trabajador; hipótesis más alejada de la realidad, pues en la actualidad al corresponder a \$40.35, dicha cantidad de ninguna forma satisface las indicadas necesidades, razón por la cual actualmente son necesarios ingresos adicionales al hogar para medianamente satisfacer esas carencias.

La Ley Federal del Trabajo lo define en el artículo 90: "salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo..."

### 1.4.2. Salario mixto

Desde nuestra visión, salario mixto es aquella retribución que el patrón debe pagar al trabajador por los servicios prestados, consistente en una parte líquida (dinero en efectivo, en moneda de curso legal) y una parte en especie, esto es, bienes o servicios que se prestan o entregan al trabajador, así lo determina la Ley en su artículo 334: "Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los

---

<sup>23</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Ob cit. p. 314.

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 maestro José Dávalos apunta al referirse al salario mixto, que deberá comprender: “...las prestaciones en especie deberán ser además del salario, cuota diaria, que se otorgue al trabajador en efectivo. Habrán de tomarse en cuenta las necesidades del trabajador y su familia, y el monto de las prestaciones deberá ser proporcionado a la cuota diaria en efectivo.

En el caso de los trabajadores domésticos: “... cuando al trabajador le otorguen prestaciones, estas se deben estimar equivalentes al cincuenta por ciento del salario que se pague en efectivo. Cabe recordar que las prestaciones en especie son las referidas a la habitación y a los alimentos y no al suministro de productos que el patrón haya obligado a recibir al trabajador.”<sup>24</sup>

Al respecto la tesis de Jurisprudencia siguiente nos indica:

**“DOMESTICOS, SALARIOS DE LOS TRABAJADORES. NO SON SUJETOS DEL SALARIO MINIMO GENERAL.** En virtud de que aun la comisión de salarios mínimos no ha fijado el salario que les corresponde a los trabajadores domésticos, no existe base legal para considerar que éstos sean sujetos del salario mínimo general, y como los servicios de los indicados trabajadores son de singular naturaleza, tanto que el derecho positivo laboral reglamentó sus actividades y sus derechos en el Capítulo XIII del Título Sexto (trabajos especiales) de la vigente Ley Federal del Trabajo, y por ello son éstos los preceptos que deben tomarse en cuenta, y atendiendo a esas normas es como se tiene que establecer el salario que les corresponde actualmente, según las

---

<sup>24</sup> DÁVALOS, José. Derecho del trabajo I, Ob. cit. p. 220.

cuales la retribución para estos trabajadores por la forma y términos en que se desenvuelve la relación laboral entre una doméstica y sus patrones es mixta, porque comprende además del pago pactado en efectivo que integra el 50% del salario, los alimentos y la habitación, el restante por ciento, y aun otras prestaciones, y puesto que conforme a los artículos 322, 335 y 336 de la citada ley, el legislador dejó a cargo de las comisiones regionales, la determinación del salario de estos trabajadores, señalándose que para ello tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse, los que deberán someter también a la aprobación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, pero dado que éstos salarios hasta la fecha no han sido establecidos, mientras esto no acontezca no hay base legal para que las Juntas condenen al pago de salario mínimo, ni tampoco el pago del salario de que se habla puede fundar la rescisión del contrato individual de trabajo, salvo que contractualmente se hubiera estipulado por las partes que el salario sea el mínimo general y pagadero en efectivo el 50% del mismo. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.<sup>25</sup>

### 1.4.3. Salario mínimo profesional

El maestro Mario de la Cueva lo define como "la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales."<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Séptima época. Parte: 68 Sexta Parte. Página: 28.

<sup>26</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Ob cit. p. 301.

La Ley habla de salario mínimo general y mínimo profesional, distinguiendo a ambos por que, el primero, regirá para todos los trabajadores que se encuentren en una área o áreas geográficas que sean determinadas, el segundo, regirá para los trabajadores especiales, de ramas específicas, profesiones, ú oficios determinados ya sea dentro de una o varias áreas geográficas, aplicándose por lo tanto para los trabajadores domésticos el segundo tipo de salario.

La tesis de Jurisprudencia siguiente esclarece el concepto en comento:

**"DOMESTICAS. IMPROCEDENCIA DE LA RECLAMACIÓN DE DIFERENCIA DE SALARIOS AL MINIMO LEGAL.** La petición que se hace del pago de diferencias de salarios por una doméstica es inoperante en Ovirtud de que debe estarse a lo pactado por las partes, por ser verdad, que hasta el momento, no existe base legal para considerar que los trabajadores domésticos sean sujetos al salario mínimo general, porque la comisión respectiva no ha fijado el salario que les corresponde, advirtiéndose que como los servicios de los indicados trabajadores son de especial naturaleza; por ello, el legislador reglamentó sus actividades y sus derechos en el Capítulo XIII de la actual Ley Federal del Trabajo, cuyos conceptos deben tomarse en cuenta para entender que conforme a dicho Capítulo y atendiendo a las reglas que el mismo establece, es como se tiene que determinar cual es el salario legal que les corresponde, y si el artículo 335 de dicho ordenamiento establece, dentro del Capítulo mencionado, que las Comisiones Regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, esto quiere decir que en tanto no se realice la fijación correspondiente, no se puede estar en condiciones de determinar cuál será ese salario, siendo el caso de interpretar que ante esa situación no debe aplicarse lo establecido en el artículo 85 de la propia Ley Federal del Trabajo, que determina que el salario debe ser

remunerador y nunca menor al fijado por esta ley, dado que tal precepto se refiere a las condiciones a que deben estar sujetos los trabajadores en general y no a los trabajadores domésticos, que tienen regulada su situación en un Capítulo específico según el cual la retribución para estos trabajadores comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, según lo previene el artículo 334, disponiéndose en el artículo 336 que para la fijación de los salarios mínimos se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse, lo que quiere decir que todas estas percepciones, en su caso, deben ser tomadas en cuenta para que en su oportunidad se fijen los salarios mínimos que les correspondan y, por lo tanto, no es el caso de considerar en tanto no exista la determinación respectiva por parte de la Comisión de Salarios Mínimos Generales. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.<sup>27</sup>

### 1.5. Salud

Para Guillermo Cabanellas la salud es: "Estado del organismo cuando funciona normalmente y sin daño inmediato que lo amenace."<sup>28</sup>

Lo anterior no solo se refiere a la función biológica, sino al estado emocional y psicológico del individuo toda vez que al interactuar los instintos naturales con manifestaciones biológicas, se habla de un equilibrio de funciones que es lo que se puede definir como un organismo saludable.

---

<sup>27</sup> Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Séptima época. Parte: 69 Sexta Parte. Página: 28.

<sup>28</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Ob. cit. Tomo VII. p. 613.

Recordemos que el organismo cuenta con funciones involuntarias como la respiración, la función del corazón entre otras, que no podemos controlar pero que sin embargo se desarrollan y que son necesarias para la sobrevivencia del individuo, de la misma manera existen funciones voluntarias como el caminar, el hablar, que son necesarias para el desarrollo emocional e intelectual del individuo.

Por lo anterior podemos definir que la salud agrupa acciones involuntarias que no podemos controlar pero que son indispensables para existir, sin embargo, las acciones que podemos controlar por ser voluntarias, no siempre las empleamos para que el ser humano exista, todo lo contrario, muchas veces se emplean para destruir al mismo individuo.

### **1.5.1. Seguridad social**

La Ley del Seguro Social, en su artículo 2 indica: "La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado."

Para el maestro Trueba Urbina, la Seguridad Social: "...protege y tutela a todos los trabajadores en el trabajo o con motivo de éste, desde que salen de su domicilio hasta que regresan a él y comprende seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad, invalidez, vejez y muerte y cesantía en edad avanzada, siendo el seguro obligatorio para todas las personas vinculadas por un contrato o relación

de trabajo. También comprende la ley del Seguro Social para beneficio de los asegurados y su familia, pensiones de invalidez, de vejez, de cesantía, ayuda para gastos matrimoniales, seguros adicionales."<sup>29</sup>

De acuerdo con el maestro Mario de la Cueva, la Seguridad Social debe ser tal que: "...satisfaga la necesidad humana desde la concepción del ser hasta su muerte, proporcionando los recursos adecuados para su nacimiento, su subsistencia, su educación y su capacidad para el trabajo y un ingreso que le permita conducir una existencia decorosa."<sup>30</sup>

Los dos regímenes que contempla la seguridad social son el voluntario y el obligatorio, los trabajadores domésticos se sitúan dentro del primer régimen, pues fue a partir del 31 de diciembre de 1959 en que se contempló el Seguro Social en favor de estos trabajadores.

## 1.6. Riesgo de trabajo

Será obligación del patrón proporcionar a sus trabajadores un ambiente higiénico y seguro dentro de sus instalaciones, observando las medidas preventivas de accidentes así como la entrega del equipo necesario a fin de no exponer a los trabajadores a riesgos o enfermedades que por el propio desarrollo de la actividad ya se encuentran comprendidos.

Para el Diccionario de Derecho Social es: "...el que deriva del ejercicio de determinadas actividades, especialmente la industrial. Jurídicamente ha dado

---

<sup>29</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981. p. 439.

<sup>30</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. Séptima edición. Porrúa. México. 1993. p. 52.

motivo a la formulación de una teoría denominada "del riesgo profesional", que se le ha relacionado con la normativa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, obliga al patrono a reparar los daños sufridos en la salud de las personas que tiene a su servicio, por el hecho o en ocasión del trabajo y con absoluta culpa subjetiva del empleador. Se ha sostenido que el patrono es quien recoge los beneficios de la producción, de igual modo debe sufrir las consecuencias pecuniarias del accidente o enfermedad."<sup>31</sup>

Nuestra Ley lo determina en general como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

#### ◆ Accidente de trabajo

Para el Diccionario De Derecho Obrero, el accidente de trabajo es: "...todo daño externo, toda lesión quirúrgica o médica, toda perturbación psíquica (con o sin lesión corporal concomitante) producidas por un acto subitáneo o de violencia exterior, durante el trabajo o en ocasión del mismo, y toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, en las mismas circunstancias (Thoinut)."<sup>32</sup>

El concepto de accidente de trabajo se contiene en la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 474 establece que es: "...toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar o el tiempo en que se presente. Quedan incluidos en la definición anterior

---

<sup>31</sup> CAPON FILAS, Rodolfo. Diccionario de derecho social. Rubintal Culzoni. Argentina. 1987. p. 445.

<sup>32</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de derecho obrero. Tercera Edición. Botas. México. 1957. p. 412.

los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél."

#### ◆ **Enfermedad de trabajo**

Para el Diccionario de Derecho Social tal concepto "...tiene su origen en las malas condiciones en que se desarrolla la relación, a resultas de la cual se producen inhabilidades laborales por la mala ergonomía en las tareas desempeñadas..."<sup>33</sup>

Por su parte el artículo 475 del ordenamiento legal antes citado establece que *enfermedad de trabajo* es : "...todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios."

### **1.7. Día de descanso obligatorio**

Después de laborar largas jornadas de trabajo corresponde bien un descanso necesario, considerándolo como el día en el que se suspenden las labores y en el cual se tiene derecho al pago íntegro del salario, existiendo de forma ordinaria los días de descanso regulares o semanales, aquéllos en los cuales después de laborar seis días a la semana, esto es, habiendo cumplido con las cuarenta y ocho horas de trabajo, corresponderá un día de descanso por lo menos, considerando la ley que se procurará sean los días domingo; por otro lado, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 74 menciona los días de descanso obligatorio, en los cuales existe la obligación por parte de los

---

<sup>33</sup> CAPON FILAS, Rodolfo. Diccionario de derecho social. Ob cit. p. 199.

patrones a interrumpir la jornada laboral y siendo necesaria la labor esos días el patrón debe pagar un trescientos por ciento total por el trabajo. Asimismo debemos mencionar que puede existir convencionalmente entre ambas partes un ajuste a dicha disposición en el sentido de sustituir esos días con trabajo, cambiándolos por otros en los que de forma ordinaria el trabajador debiera laborar, caso en el cual el patrón está exento del pago triple del salario.

Ahora bien, como suele suceder en el trabajo doméstico, un mismo trabajador presta sus servicios a varios patrones, ya sea en el mismo día o bien en distintos días a la semana, caso en el cual, la ley dispone que dicho trabajador tendrá derecho al pago proporcional del día de descanso, calculándose o bien sobre los días efectivamente laborados o bien sobre el salario que hubiese percibido de cada patrón.

## 1.8. Vacaciones

Nada más reconfortante para todo trabajador que un período continuo durante el cual se dedique al descanso, entretenimiento o bien cualquier actividad distinta de la laboral.

Para el maestro José Dávalos, "las vacaciones persiguen el objeto, como los días de descanso semanal, que en un período más o menos largo, el trabajador se olvide un poco de su trabajo, se libere de las tensiones a que está sujeto todos los días, recupere las energías perdidas; en fin, que pueda descansar sin la preocupación de tener que iniciar una nueva jornada de trabajo."<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> DÁVALOS, José. Derecho del trabajo I. Ob cit. p. 196.

Establece la Ley Federal del Trabajo, en un primer esquema general el período vacacional anual, el cual corresponderá a toda persona que habiendo laborado por lo menos un año tendrá derecho al goce de seis días laborables de vacaciones por lo menos, percibiendo por supuesto el salario íntegro, mismo período que aumentará en dos días por cada año y llegará hasta doce días, momento en el que por cada cinco años de servicio aumentarán dos días más.

En un segundo esquema, esto es, intratándose de trabajadores que laboren en forma discontinua, tendrán derecho a un período vacacional anual proporcional a los días laborados en el año.

Asimismo, señala nuestro ordenamiento legal que las vacaciones no serán compensables con numerario, por lo cual necesariamente deberá el trabajador disfrutar de ese derecho, ahora bien, en la práctica es sabido que sí llegan a convenir las partes en el pago de las vacaciones, por un lado derivado de la necesidad económica del trabajador y por el otro el beneficio que para el patrón representa su trabajo.

### **1.8.1. Prima vacacional**

Muy ligado este concepto con el descrito anteriormente, consiste en el derecho que corresponde a cada trabajador para disfrutar de un veinticinco por ciento por lo menos del salario ordinario durante el período de vacaciones y dicha cantidad deberá pagarse antes de dicho período, se traduce en una cantidad en efectivo que el trabajador podrá utilizar para el mejor disfrute de sus vacaciones.

### **1.9. Prima de antigüedad**

El Diccionario para Juristas determina que es: "...el derecho patrimonial que tienen los trabajadores, generado por la antigüedad en el servicio."<sup>35</sup>

Por su lado, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162 establece las formas y modalidades en el pago de este derecho laboral destacando de entre sus puntos más importantes ser un derecho que le corresponde a trabajadores de planta que consiste en el pago de doce días de salario por cada año de servicio siempre que se separe el trabajador voluntariamente de su empleo y haya cumplido por lo menos quince años de servicio, debiendo pagarse asimismo a los trabajadores que se separen por causa justificada y aquéllos que sean despedidos sin importar la justificación por la cual sean separados del empleo.

### **1.10. Prima dominical**

Es el derecho de los trabajadores que prestan sus servicios los días domingo, independientemente que descansen un día a la semana (distinto del domingo) pues debemos recordar que la ley establece que se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo siendo únicamente optativo pero no obligatorio, en virtud de ello cuando un trabajador labore ese día deberá gozar del pago de un veinticinco por ciento adicional por lo menos, respecto del salario ordinario.

---

<sup>35</sup> PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. cit. p. 1071.

### **1.11. Reparto de utilidades**

Es el derecho de un trabajador a participar en las ganancias de su fuente de empleo, ya sea ésta una empresa o bien una persona física y consiste en el porcentaje que sea determinado para cada trabajador por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, debiendo entender por utilidad la renta gravable de acuerdo con lo establecido por la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Este derecho se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo en el *Capítulo VIII del Título Tercero, en el cual se determina el procedimiento para el cálculo, formas de pago, procedimiento de inconformidad por parte de los trabajadores, así como excepciones al pago del reparto de utilidades, destacando de entre éstas últimas la negativa al pago a los trabajadores domésticos.*

### **1.12. Contrato de trabajo**

Hasta ahora hemos analizado aspectos generales de la relación individual de trabajo así como condiciones de trabajo, correspondiendo ahora que entendemos los conceptos antes analizados, abordar el contrato de trabajo.

"El contrato de trabajo es un TRATO o ARREGLO que hacen el trabajador y el patrón. En el se deberán establecer claramente las

CONDICIONES LABORALES MINIMAS que tienen que cumplir ambas partes."<sup>36</sup>

"Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por ESCRITO. Pero el contrato tiene IGUAL VALOR ANTE LA LEY si se hace en FORMA ORAL O DE PALABRA."<sup>37</sup>

Por su parte la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 20, segundo párrafo: "...contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

Para diferenciar del contrato de trabajo, el maestro Mario de la Cueva escribe en su obra, *la relación de trabajo*: "...es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias"

Siguiendo con el mismo autor: "...donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral."

---

<sup>36</sup> COLECTIVO ATABAL, A. C. El abc de las trabajadoras domésticas, Ob. cit. p. 17.

<sup>37</sup> Idem.

Otra idea en este mismo sentido: "... la relación de trabajo es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado..."<sup>38</sup>

Como podemos observar basta con el solo hecho de que exista la mera relación de trabajo, esto es, la situación jurídica en virtud de la cual haya una prestación de trabajo personal subordinado a favor de una persona y que ésta pague a cambio de este servicio un salario, una remuneración, sin ser necesario hablar de contrato, como un documento, para que surta los mismos efectos, independientemente de la temporalidad en la duración de la prestación del servicio, esto es, sea de planta o eventual (de entrada por salida), toda vez que estos últimos son únicamente elementos accidentales de la duración de la prestación del servicio.

---

<sup>38</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Ob cit. pp. 187-195.

## CAPITULO II ANTECEDENTES

Tradicionalmente se nos ha enseñado que la historia es la materia que estudia el pasado para conocer el presente y mejorar el futuro, por lo tanto, para entender el modelo actual debemos acudir a sus predecesores.

Desde su aparición en la historia de la humanidad, el trabajo como actividad productiva, ha evolucionado al atravesar por movimientos sociales y luchas armadas, para llegar finalmente a nuestra actualidad.

A efecto de situarnos históricamente en la debida integración de la materia que nos ocupa, partiremos haciendo una clara división entre el período que antecede al año de 1917, misma fecha a partir de la cual quedan sentadas someramente las bases del derecho del trabajo en nuestro país, pues antes del año indicado solo podremos mencionar prácticas laborales incipientes, sin determinación por lo tanto de instituciones o conceptos definidos y aceptados de modo concreto por la generalidad.

Así hablamos por ejemplo de las Leyes de Indias, que lejos de ser un estatuto laboral constituían un método opresor dominante para los indígenas quienes eran considerados esclavos y no personas sujetas de derecho.

Abordaremos el tema central de nuestro trabajo por los distintos períodos históricos que a nuestro criterio son relevantes para el lector, los que van desde los orígenes del trabajo doméstico en el antiguo pero no menos importante Derecho Romano, así como el desarrollo que experimentó dicho servicio evolucionando hasta llegar a nuestro país, a través de su estudio por los períodos pre-colonial, colonial, México independiente, el México revolucionario, así como las leyes posteriores a 1917, pasando por la primera legislación

laboral en 1931 hasta llegar a las reformas de 1980, haciendo un análisis de los antecedentes legislativos, tanto laborales como Constitucionales.

## 2.1. Origen del trabajo doméstico

Desde la mas remota antigüedad el desempeño del trabajo por parte del hombre siempre ha existido, no obstante que las condiciones se han modificado, pues en un principio lo hacia formando parte de una comunidad la cual exigía de cada uno de sus integrantes su cooperación para subsistir.

La aparición de la propiedad privada da lugar a la división del trabajo, especializándolo de cierta forma, en la que el esfuerzo físico es herramienta esencial para el desempeño de las labores de unos a favor de otros, el trabajo en ocasiones se imponía como consecuencia de la esclavitud, por lo que tuvo que transcurrir un largo período para ser remunerado dicho empleo a favor del prestador del servicio.

Dada la continua repetición de la relación laboral surgió la necesidad de normarlo en la ley, en general no por desobediencia de sus obligaciones tratándose de los prestadores del servicio, sino por el desconocimiento que de sus derechos hacían los beneficiarios del mismo, con lo que surgieron innumerables figuras jurídicas que se fueron adecuando a las exigencias de su evolución.

En este sentido podemos recordar que el Derecho Romano estableció el contrato *Operis* y el *Operarum*, trascendiendo dichas instituciones hasta las legislaciones modernas.

Fue en el Derecho Romano tardío cuando aparecen con precisión los primeros indicios del trabajo libre llevado a cabo por cuenta ajena, distinguiéndose de tal forma la locación o arrendamiento de obra, del arrendamiento de servicios, así como el de cosas.

Se conoció por *locatio – conductio operis*, aquella ejecución de obra remunerada cuyo resultado se ofrecía mediante el pago de un precio, el ejecutante lo llevaba a cabo por sí solo o bien mediante la contratación por su cuenta de trabajadores libres, libertos o esclavos a su servicio, cediendo el resultado o fruto del trabajo una vez concluido aquel. Respecto de esta locación el pago versaba sobre el trabajo terminado no así sobre el trabajo necesario para llevarlo a cabo, es lo que actualmente conocemos como contrato de ejecución de obra y para que dicha locación finalizara mediaba la aprobación del comitente de la obra. Por supuesto el ejecutante de la obra asumía los riesgos que la producción significaban.

La *locatio – conductio operarum* a diferencia de la anterior figura exigía la cesión del trabajo o servicio como objeto de la contratación, aún cuando el objetivo de desempeñar tal labor concluyera en la ejecución de una obra determinada.

Lo anterior, se resume de la siguiente forma: una persona (arrendador del servicio original u obra) podía dar una determinada obra a desempeñar a otra persona (arrendatario de la obra), realizando el pago a este por el trabajo final, previa su aprobación; a su vez, el responsable de la obra podía encomendar dicha locación a otras personas (arrendatarios de servicios) pagándoles por su labor (*operarum*) para que una vez concluida la obra aquel cobrara al dueño del producto por el trabajo final (*operis*).

En ambas locaciones existió una cesión a favor de un tercero mediante un contrato, por lo cual hablamos del desempeño de un trabajo libre pues se presume la voluntad de quien lo ejecutaba y específicamente en la locación de servicios el trabajo se desempeñaba por cuenta ajena, siendo el efecto un cambio en la titularidad de los frutos una vez producidos, recibiendo el arrendatario del servicio una remuneración o salario de por medio.

Con la aparición de las locaciones el Derecho Romano estableció una clara distinción entre el sujeto que trabajaba, su trabajo como actividad y los frutos de ésta.

Por lo que hace al trabajo intelectual, se caracterizó por exigir para su desempeño conocimientos técnicos o profesionales, por lo que dichos servicios eran contratados a través de modalidades especiales de la *locatio – conductio operis*.

El servicio doméstico se desempeñó desde el Derecho Romano, atravesando por toda la Edad Media y por mucho tiempo después de entrada la Edad Moderna por medio de la esclavitud, teniendo un carácter predominantemente racial o religioso; comercializándose a nivel nacional e internacional, teniendo el esclavo doméstico la obligación de servir al amo un tributo personal.

Evolucionada que fue esta figura, se diferenciaron los trabajadores libres al servicio del amo de casa (*famuli*) de los servidores externos (*operarii*), siendo este último sino el antecedente más remoto, si la figura más cercana al trabajador doméstico y que no obstante los avances en materia jurídica contemporánea, pareciera algunas veces que en este rubro el tiempo no ha

transcurrido pues lejos de significar un avance para tales trabajadores podría equipararse su *status* laboral a aquella servidumbre medieval.<sup>39</sup>

A pesar de existir legislación actual que regula la actividad de los trabajadores domésticos, ello no justifica la explotación a la que todavía hoy día enfrentan, puesto que aun y cuando no es la misma forma que en épocas pasadas, sin embargo continúa siéndolo, con lo que se rompen los ideales de igualdad, libertad y dignidad del trabajo que fueron fuente inspiradora de la Ley de 1970.

Este triunfo se llevará a cabo en el momento en que se equipare y reconozca tanto por el legislador como por la sociedad dicho empleo con cualquier otra actividad laboral, como la de aquel individuo que se desempeña en la industria o el comercio, con el cúmulo de beneficios que desde ahora ya gozan, mismos que aquellos anhelan.

### 2.1.1. Período Pre-colonial

Las actividades laborales en el México antiguo consistían en artes u oficios definidos, así, existían los oficiales mecánicos, plateros, albañiles, médicos, brujos, alfareros, etcétera. Dichos obreros y artesanos se iniciaban como aprendices y una vez que aprobaban el correspondiente examen quedaban autorizados para ejercerlo.

Estos obreros y artesanos formaban gremios, cada cual tenía delimitado su espacio, existía el jefe del gremio, tenían su dios y festividad exclusivos.

---

<sup>39</sup> Cfr. ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo, Quinta edición. Civitas. España. 1994. pp. 155-159 y 171-172.

Dentro de las culturas antiguas que habitaron nuestro país existía una clara división de clases. Para ello se tomaban en cuenta los atributos intelectuales, físicos y morales, sin dejar de lado los designios de los dioses, conforme a los cuales les eran enviadas señales para reconocer a los elegidos y eran ellos según sus creencias quienes les brindaban los dones que les caracterizaban.

Se agrupaban por tribus y dentro de cada tribu, a su vez existía la división de clases, de acuerdo a la cual a cada individuo le correspondía desempeñar cierta actividad. Tomando en cuenta a que tribu pertenecían se llevaba a cabo la asignación del trabajo a desempeñar por cada uno de sus integrantes, destacando que no existió norma alguna protectora del trabajo y menos aún de las obligaciones que derivaban de su desempeño.

Le daban vital importancia a la guerra misma que era considerada un arte, por lo que la clase de mayor importancia la constituían los guerreros, destacando los pueblos mexicas o aztecas, los Mayas y otras civilizaciones que se dedicaban continuamente a guerrear.

Estos pueblos consideraban como máximo triunfo el sometimiento de los vencidos, el que lejos de consistir en la privación de la libertad mediante la esclavitud tal y como fue analizado en el apartado anterior que ocurría en la antigua Europa, a los pueblos vencidos les exigían tributos como forma de pago por su libertad.

Ahora bien, para el caso de ser la esclavitud la forma de pago de la derrota, el esclavo conservaba garantía de vida, de propiedad y derechos cívicos; su dueño no podía venderlo y asimismo no operaba el principio de que el hijo de esclavo tenía que nacer esclavo, por lo que el trato que recibían era distinto.

Si los esclavos mostraban ciertas características no comunes, eran vendidos en ocasiones para el servicio doméstico, el que como en la actualidad, entre otras actividades consistían las de aseo y asistencia; dicha labor no se consideraba humillante cuando se utilizaban sus servicios para el aseo de los templos por lo que entonces era considerado un privilegio y como ya apuntamos, debían reunirse características personales especiales las que podían llevarlos a ser ofrendados como tributo a los dioses.

Como en la actualidad, el desempeño de esas labores se llevaba a acabo mayormente por mujeres, dependiendo de la casta a la que pertenecieran. Conforme a dicha división, las de castas inferiores se empleaban del servicio doméstico y las de castas superiores hilaban el algodón y tejían las telas, de donde podemos apreciar claramente que aún cuando no se especificaba, existía cierto desprecio por el trabajo doméstico pues dicha labor solo requería de un trabajo manual y no intelectual como las demás actividades; siendo la mujer en general considerada de rango inferior, sin voz ni derechos propios.

### **2.1.2. Período Colonial**

Dicho período se comprende entre la conquista española y la independencia. España no estableció colonias sino difundió su cultura por medio de una organización política y religiosa, dictando medidas tendientes al bien común tanto de los colonizadores como de los indígenas, estableciendo así los reinos en los cuales se construyeron hospitales, escuelas, universidades, templos, misiones y colegios de propagación de la fe.

Las Leyes de Indias constituyen un plan humanitario más que económico a favor de los indígenas; como era de suponerse se abusó del poder colonizador por parte de sus enviados, rompiendo dicha legislación con el feudalismo tan arraigado en México en cuyo contenido se plasmaba una estructura jurídica y económica de control.

De entre las disposiciones de las Leyes de Indias podemos destacar en cuanto a su importancia para el derecho laboral: la reducción a ocho horas de trabajo; descansos semanales, los que serían los domingos por aludir a motivos religiosos; pago del séptimo día, en efectivo y no en especie; los días de descanso obligatorio con derecho al pago sin ser descontado; la protección al salario el que por orden real debía hacerse en efectivo y en presencia del personal destinado para tal fin como el doctrinero, pagando además de forma puntual y sin retraso alguno, pues de existir éste se hacía acreedor a una multa el empleador; se fija por vez primera un salario mínimo para los indígenas mineros; se protegió a la mujer embarazada; se determinó la edad de catorce años para ser admitido en el empleo; se implementó la protección de los indios al desempeñar labores insalubres y peligrosas, dentro de las cuales se comprendía el trabajo doméstico, destacando que los menores de dieciocho años no debían cargar pesos excesivos; se determina que los dueños de

esclavos debían proporcionar habitaciones decorosas dividiéndolas por el sexo del esclavo, si fueran solteros y siendo casados en una sola habitación, la que debía contar con mantas y camas en alto y para el caso de estar enfermos, estos debían ocupar lugares igualmente abrigados y cómodos para evitar contagios; atención médica obligatoria y el pago íntegro para el caso de ser inhabilitados para el trabajo, durante el tiempo que durara la enfermedad.

Desde luego que dicho instrumento tuvo vital importancia para los naturales conquistados, sin embargo aducía de muchas irregularidades, pues desde su promulgación y ya en la práctica existió confabulación de autoridades con los empleadores; se omitieron sanciones a los infractores así como la falta de instrumentos necesarios para hacerla cumplir, y en otras ocasiones, la distancia eminente entre la corona española y los reinos conquistados para supervisar su eficiente aplicación.

No obstante las constantes violaciones a la ley que en su momento de vigencia se llevaron a cabo, el carácter bondadoso de la misma es sin duda la mayor aportación a nuestro actual derecho del trabajo, pues a pesar de ser en la actualidad un instrumento histórico y para el caso de haberse cumplido con su normatividad, el ámbito laboral y social de nuestro país se vería reflejado en una cultura de armonía entre los factores de la producción, capital y trabajo, sin embargo como siempre ocurre al existir intereses económicos, políticos y de poder de por medio, el hombre en su actuar cotidiano rompe con esa sublime idea del *deber ser* implícita en toda ley.

El sistema corporativo de organización del trabajo se basó en la reglamentación forzosa de los oficios a través de las ordenanzas de los gremios, de éstos surgió la burguesía industrial (maestros y artesanos) los que monopolizaron a los oficiales y aprendices indios, mestizos y negros.

Poco a poco y por así convenir a sus intereses las corporaciones gremiales dificultaron la obtención de títulos de maestro, bloqueando asimismo los nuevos procedimientos de producción e importación de productos elaborados, con lo que sobrevino una lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes.

Los gremios desaparecieron concediéndole a todo hombre la libertad a establecer los oficios y giros que mejor le conviniera sin necesidad de una licencia o formar parte de algún gremio.

### **2.1.3. Época Independiente**

No es posible hablar durante este período de una legislación laboral definida como un cuerpo de leyes por medio del cual se contemplaran los derechos de los trabajadores, existiendo de esta forma en los diversos ordenamientos promulgados en el país esbozos de lo que posteriormente sería la ley laboral.

Tomamos como punto de partida en 1810 el "Bando de Hidalgo", en cuyo articulado ordenaba a los dueños de esclavos liberarlos a mas tardar en diez días y en caso de incumplimiento se harían acreedores a la pena de muerte.

El referido examen que deberían aprobar los artesanos y obreros se proscribió mediante los "Elementos Constitucionales" de Ignacio López Rayón, por lo que asimismo se daba fin al antiguo sistema gremial de la Nueva España.

José María Morelos y Pavón en su obra los "Sentimientos de la Nación", sienta las condiciones en que deberá desempeñarse la actividad laboral en el

reciente México independiente, al establecer que las leyes que dictara el congreso al ser superiores al propio hombre, comprenderían el patriotismo, moderarían la opulencia y la indigencia, mejorando asimismo las condiciones de los pobres, sus costumbres y servirían para alejarlos cada vez más de la ignorancia.

En virtud de ello, las constituciones, planes, reglamentos, entre otros, que precedieron a dicho instrumento se promulgaron ocupándose la mayoría de cuestiones políticas del país, dejando de lado la materia laboral, dando paso poco a poco a instrumentos legislativos que van dejando ver claramente el derecho de libertad que a cada individuo le asistía para optar por la actividad laboral que mejor le acomodara, sin mediar presión capitalista que por razón de su origen o sexo debiera obedecer a manera de orden. Sin embargo, no se llevó a la práctica, prevaleciendo un ambiente hostil y de inseguridad social, dejando fuera los aspectos industriales, comerciales y laborales, con lo cual el trabajo doméstico al igual que los oficios y artes existentes se dejaban al libre arbitrio de los empleadores y dueños de los medios de producción.

Con fecha 24 de junio de 1821 una Orden de Cortés estableció que por sirvientes domésticos: "...solo deben comprenderse los criados que estipulen o contraten prestar a las personas de sus amos como objeto principal algún servicio casero y puramente mecánico, con exclusión de otro cualquiera que pertenezca a las labores o ejercicio de campo, y de los relativos a las ciencias, artes, comercio, industria, educación de niños o jóvenes..."<sup>40</sup>

Para el año de 1843 surgen las primeras organizaciones de artesanos que sustituyeron a los antiguos gremios, la industria minera era materia de explotación sin control. Ya para el proyecto de constitución de 1857 el

---

<sup>40</sup> DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Segundo. Décimo tercera edición. Porrúa. México. 1999. pp. 516-517.

nigromante Ignacio Ramírez hace una defensa cabal de los derechos de los trabajadores no reconocidos en dicho proyecto y no obstante de lo grandioso de su discurso fue ignorado por el constituyente.

Aparece en la escena política nacional Benito Juárez quien como presidente de la República, dicta desde Veracruz las leyes de reforma que modificaron la situación jurídica del país particularmente respecto del clero.

En 1870 promulgó el primer Código Civil para el Distrito y territorios federales y para 1872 el Código Penal, destacando en el primero dos capítulos dentro del Título Décimo tercero del libro III, el primer capítulo se refiere al servicio doméstico y el segundo capítulo trata del servicio por jornal.

Es de observarse que no representaron un avance favorable a los trabajadores, pues además de que no se definen específicamente las características ni personales del prestador del servicio ni de la actividad a desempeñar por el trabajador doméstico, significaron sin embargo un avance pues es el más remoto antecedente que encontramos en la historia de nuestro país.

Se estatuyó que la prestación de servicios no se equiparaba al contrato de arrendamiento, pues el hombre no era igual que una cosa. Por su parte el Código Penal sancionaba con pena privativa de libertad al que ejerciera el derecho de coalición.

Es de observarse que si bien Juárez era admirado por su firme patriotismo y valor, al aprobar los códigos referidos no hizo más que reprimir a los trabajadores en su intento fallido por mejorar su condición de vida.

Así los obreros en las fábricas ganaban salarios deprimentes y aun así los dueños convocaron en 1868 a un paro de labores que duró cuatro meses en virtud del descontento que tenían al haber solicitado una reducción en los salarios, por su parte, los trabajadores solicitaron ser escuchados por Juárez quien al ignorarlos, optaron por emigrar a otros pueblos, por lo que los dueños de las fábricas se vieron en la necesidad de contratar mas obreros a quienes condicionaron el trabajo, imponiendo entre otras: por el solo hecho de presentarse a trabajar aceptaban tácitamente las condiciones de trabajo, jornadas y reglamentos internos impuestos por los administradores.

De forma general durante la época posterior al inicio del movimiento armado las leyes que continuaron aplicándose fueron las de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, continuando los trabajadores en las mismas condiciones que antes, con las consecuencias de la independencia.

## **2.2. Leyes anteriores a 1917**

En el campo se constituían las primeras agrupaciones mutualistas destacando la denominada "el gran círculo de obreros", el cual se fue internando en el país, llegando a tener casi una sucursal en cada estado, habiendo fijado su propio reglamento en el que se velaba por los intereses obreros, de sus familias, defensa de esos derechos por todos los medios legales, así como la difusión de los derechos y obligaciones obreros en las fábricas.

Al paso del tiempo y mayor desarrollo del capitalismo extranjero, así como la favorecedora postura de entre otros Porfirio Díaz, los obreros cada vez más gozaban de una deprimente situación, hasta producirse el movimiento

armado de 1910, suscitándose las huelgas de Cananea y Río Blanco como descontento en contra de la dictadura Porfirista.

La Constitución de 1857 tuvo relevancia laboral en cuanto a que consigné la libertad de profesión, industria y trabajo, así como el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, lo que significó un paso adelante particularmente para el trabajo doméstico pues por primera ocasión se reconocía como una actividad laboral y no como un intercambio de casa y alimentos por actividades del hogar.

No fue posible que el Congreso Constituyente reconociera al derecho del trabajo, toda vez que en el ambiente imperaban las ideas individualistas defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal.

Ricardo Flores Magón propuso una serie de modificaciones en el programa del partido liberal, lo que después sería parte de la declaración de derechos sociales de la Constitución de 1917: igualdad de salarios, tanto para trabajadores nacionales como extranjeros, así como mayoría de estos en las empresas; prohibió el trabajo a menores de 14 años, jornada de trabajo máxima de 8 horas; el hecho de que debían fijarse los salarios mínimos; descanso semanal obligatorio; prohibición de descuentos y multas al salario; anuló las deudas de los campesinos; prohibió las tiendas de raya; indemnización de accidentes de trabajo; asimismo se habla por primera vez del servicio doméstico, desde el punto de vista laboral, así como el trabajo a domicilio.<sup>41</sup>

Fue en el Código Civil de 1870 y 1884 donde se reguló el servicio doméstico, como una de las formas del contrato de obras o prestación de

---

<sup>41</sup> Cfr. DAVALOS, José. Constitución y nuevo derecho del trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1991. Pp. 31-37.

servicios, definiendo a aquel en el artículo 2434 del Código Civil de 1884 "el que se presta temporalmente a cualquier individuo por otro que vive con él, y mediante cierta retribución".

El contrato del servicio doméstico se regulaba por la voluntad de las partes, el salario se determinaba por la costumbre del lugar de la prestación; tenía el trabajador como obligación cuando el contrato no lo estipulara específicamente (siendo la mayoría de las veces) llevar a cabo las labores que fueran compatibles con su salud, estado, fuerzas, aptitud y condición.

### **2.3 Leyes posteriores a 1917**

De conformidad con el recién establecido artículo 123 de la Constitución Política, *cada estado de la República estableció su propia ley del trabajo, siendo compiladas todas ellas por la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo para el año 1928, intitulándola Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos.*

Posterior a la promulgación de la Constitución de 1917, y dentro del periodo comprendido entre esa fecha y 1940, no encontramos un punto de coincidencia entre la política obrera y la actitud de la clase trabajadora, pues únicamente se respiraba en todas las ramas un respeto social, ya que la única exigencia en el sector industrial fue el respeto a sus derechos, lo que no siempre ocurrió así.

Un primer punto de discusión fue el hecho de saber cual órgano sería el facultado para dictar leyes en materia del trabajo, por un lado Venustiano Carranza sostuvo que debía ser el Congreso de la Unión y por el otro se insistía

en que cada uno de los estados serían los facultados, pues las circunstancias económicas variaban de uno a otro, siendo esta última opción la aprobada, por lo que casi todos los estados promulgaron su propia ley laboral, destacando por su importancia y aportaciones a la materia la de Veracruz y Yucatán.

- **Ley del Trabajo de Veracruz.** Expedida el 18 de enero de 1918, no incluía a los trabajadores al servicio del estado; se establece por vez primera el concepto de contrato del trabajo; destaca en cuanto a su aportación, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; se establecen los sindicatos gremiales y del derecho de huelga; los extranjeros que podían laborar en una empresa no debían exceder al 20% del personal; para el caso de controversia entre patrones y obreros se establecieron las juntas municipales de conciliación y la junta central de conciliación y arbitraje, el proceso se dividía en dos etapas, la primera se llamó de investigación llevándose a cabo en la junta municipal de conciliación, y la etapa de conciliación y arbitraje que se llevaba en la junta central.
- **Leyes de Yucatán.** Por su importancia destaca la de 1926, la que aporta modificaciones en materia sindical y de huelga. Respecto a los sindicatos solo tendrían personalidad y estarían facultados para celebrar convenios industriales y ejercer acciones derivadas de estos, los organismos adheridos a la *Liga central de resistencia del partido socialista del sureste*. Respecto al derecho de huelga se implementó el arbitraje, mismo que sería obligatorio.

Después de los movimientos obreros poco a poco se fue dando el ambiente propicio para dar lugar a una ley que regulara de forma general las relaciones laborales, siendo a iniciativa del presidente Portes Gil la propuesta

de reforma del artículo 73 fracción X, así como el preámbulo y la fracción XIX del artículo 123 ambos de la Constitución, llevada a cabo en 1929, es entonces cuando la facultad para expedir leyes en materia de trabajo fue exclusiva del Congreso de la Unión, siendo a partir de esa fecha que se federaliza la Ley del Trabajo y es cuando siguiendo el texto reformado, corresponderá a las autoridades locales y federales la aplicación de las leyes del trabajo en sus respectivas jurisdicciones.

Es el caso que después de dos proyectos, el día 18 de agosto de 1931 se promulga la primera Ley Federal del Trabajo durante la presidencia de Pascual Ortiz Rubio, que estuvo vigente hasta el día 1º de abril de 1970. Destacó en tres rubros: el sindicato, la contratación colectiva, y el derecho de huelga.<sup>42</sup>

La fuente del derecho del trabajo es sin duda la declaración de derechos sociales en la que se encuentran plasmadas las injusticias sufridas por el hombre en las fábricas, las minas, el campo y los talleres.

Anterior a este movimiento social, solo existía el derecho civil, derivándose el derecho del trabajo de aquel, como expresión de un ideal de justicia, una manifestación de necesidades.

Con el triunfo de la revolución poco a poco se da inicio a su creación, dictándose de manera local en las diversas entidades, disposiciones tendientes a mejorar las condiciones ya existentes para los trabajadores, entre otras reducción de la jornada; normas relativas a velar por los derechos de la mujer y menores de edad; descanso semanal; vacaciones; salarios mínimos y normas protectoras de las mismas, etcétera.

---

<sup>42</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del trabajo. Tomo primero. Novena edición. Porrúa. México. 1994. pp. 362-369.

Para el año de 1915 el General Salvador Alvarado expidió las llamadas Leyes de las cinco hermanas: de hacienda, del catastro, agraria, del municipio libre y del trabajo, siendo esta última la que recogiera algunos de los principios básicos de lo que mas tarde sería el artículo 123 de la Constitución, dicha ley se ocupó del derecho individual como del colectivo del trabajo. Creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, quienes se encargarían de resolver los conflictos jurídicos y económicos, tanto individuales como colectivos; siendo aprobado el artículo 123 constitucional el 23 de enero de 1917.<sup>43</sup>

#### **2.4 Ley Federal del Trabajo de 1931.**

Como ya apuntamos, el artículo 73 fracción X de la Constitución determinó que sería facultad exclusiva del Congreso de la Unión legislar en materia del trabajo para toda la República, en virtud de dicha federalización el 18 de agosto de 1931 se expidió la primera Ley Federal del Trabajo destacando la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador y la carga de la prueba del patrón; sin embargo, también existieron disposiciones no del todo benéficas para los trabajadores, tal es el caso de la calificación previa de la huelga, la que indudablemente es inconstitucional.

Dicha primera Ley Federal encontró trascendencia en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga.

En su Décimo Cuarto Capítulo, regulaba los trabajadores domésticos de la siguiente manera:

---

<sup>43</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Ob. cit. pp. 44-47.

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

"Artículo 130.- Son obligaciones del patrón para con el doméstico:

- I. Tratarlo con la debida consideración y abstenerse de maltratarlo de palabra y obra,
- II. Suministrarle alimentos y habitación, salvo convenio expreso en contrario;
- III. En caso de enfermedad que no sea crónica, pagarle su sueldo hasta por un mes, aunque no trabaje, y proporcionarle asistencia médica hasta que logre su curación o se haga cargo de él alguna institución de beneficencia pública o privada;
- IV. Darle oportunidad para que asista a las escuelas nocturnas, y
- V. En caso de muerte sufragar los gastos del sepelio."

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

Fue en la exposición de motivos de dicha ley donde se plasman las necesidades y anhelos de la clase trabajadora, pues el gobierno por su origen y por convicción no podía formular la ley que normara la actividad del capital y del trabajo sino en un sentido ampliamente protector para los trabajadores; el proyecto de ley sometido a consideración del Congreso de la Unión, se ajustaba

a los preceptos del artículo 123 Constitucional; asimismo, procuraba el respeto debido a todos los intereses legítimos, cuyo juego armónico produciría el orden social y cuyo equilibrio correspondería guardar al poder público.

Respecto del trabajo doméstico, así como otros trabajos especiales, se justificó su existencia en el sentido de que por su índole misma requerían una reglamentación un tanto diferente a la de los demás contratos de trabajo. Se consagró a cada uno de ellos en un capítulo especial, debiendo entenderse que en los puntos en los cuales no existiera disposición expresa, regirían los principios ordinarios del contrato de trabajo, ocupándose de este tema como ya lo apuntamos, en apenas tres artículos.

Partiendo de la jerarquización de leyes, con el paso del tiempo la materia constitucional ha ido de la mano para reformar las disposiciones laborales, por lo cual a continuación hacemos referencia a estas.

Durante doce años posteriores a la promulgación y entrada en vigencia del artículo 123 constitucional, su texto se mantuvo intacto dando lugar a partir del 6 de septiembre de 1929 a reformarse en su contenido pues las necesidades sociales y económicas se habían modificado.

Una primera reforma consistió en determinar como exclusiva la facultad del Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo para toda la República.

Las constantes presiones por parte de los trabajadores motivaron que a cada uno de ellos le correspondiera el derecho a la seguridad social, declarándose el 6 de septiembre de 1929 a la Ley del Seguro Social como de utilidad pública.

La Junta de Conciliación y Arbitraje sería el órgano facultado para conocer y resolver las controversias respecto a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Se considera como mayor aportación la reforma relativa a la incorporación de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y territorios Federales al marco constitucional mediante la adición de catorce fracciones que no fueron otra cosa que la creación del Apartado B del artículo 123 constitucional, denominándose al texto anterior como Apartado A.

En total dicho artículo ha sufrido treinta y cinco reformas, comprendiendo en ellas mejores derechos a favor de los trabajadores menores de edad; mujeres embarazadas; habitación para los trabajadores; salarios mínimos de acuerdo a las zonas económicas en que se dividió al país; se establecieron las industrias cuya explotación sería exclusiva de la federación; se determinó la igualdad de sexos y por ende el desempeño de mujeres trabajadoras de labores que les estaban prohibidas; capacitación y adiestramiento para trabajadores; entre otras reformas.

## **2.5 Reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo posteriores a 1931**

Fue de entre la exposición de motivos que concluyó en decreto de reformas y adiciones al artículo 123 Constitucional, que con fecha de publicación 21 de noviembre de 1962, cuando al tratar cuestiones relativas a la participación de los trabajadores en la utilidades de la empresa, se abordó en ese sentido el tema de los trabajadores domésticos, definiendo aquel derecho como el que corresponde al trabajador a participar en los beneficios de la

producción, apuntando asimismo que dichas personas no debían participar en las utilidades, toda vez que el hogar en donde prestaban sus servicios no las producía.

En el mismo proyecto de reformas y en relación al derecho de los trabajadores a ser indemnizados o bien reinstalados en sus labores para el caso de que el patrón no acreditara en juicio la causa de rescisión del contrato de trabajo, se implementó en el artículo 124 fracción V de la Ley Federal del Trabajo existente, el hecho de que el patrón no tendría la obligación de reinstalar al trabajador y por ende debía pagar la indemnización correspondiente tratándose del servicio doméstico, justificando el legislador ese hecho en el sentido de dejar fuera de duda la imposibilidad de imponer a una familia la convivencia con los trabajadores domésticos una vez suscitada la controversia, puesto que sería una notoria violación de los derechos del hombre.

Cabe hacer notar que a partir de la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, las observaciones y consideraciones hechas en los párrafos que anteceden son las únicas llevadas a cabo en materia de trabajadores domésticos.

Fue así como en 1970 se promulga la segunda Ley Federal del Trabajo, para quedar en diez artículos adicionados a los tres ya existentes, las disposiciones relativas a los trabajadores domésticos, de los cuales, los que a continuación se transcriben representan el texto original, considerando que los once artículos restantes no han sufrido reformas o adiciones y por lo tanto son derecho vigente:

Artículo 335.- "Las Comisiones Regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos".

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

La Comisión Nacional podrá variar, según lo estime conveniente, la fijación de las localidades y el monto de los salarios que hubiesen fijado las Comisiones Regionales".

Se justificó la división y establecimiento de disposiciones específicas para los trabajos especiales, en el sentido de que existían trabajos de tal manera especiales que las disposiciones generales de la Ley no eran suficientes para su reglamentación, y al crearlas, los sujetos de dichas relaciones especiales verían amparados en el texto de la Ley el mínimo de derechos y beneficios concedidos a su favor; citando asimismo que a manera de ejemplo, los trabajadores domésticos debían ser considerados como auténticos trabajadores tal como lo disponía el artículo 123, apartado A de la Constitución.

Sin duda alguna esta nueva Ley Federal del Trabajo superó a la de 1931 en el sentido de establecer superiores prestaciones, perfeccionando la técnica legislativa; la idea de justicia social se inspiró por supuesto, en la parte proteccionista del artículo 123 constitucional.

Cabe mencionar que entre el período comprendido entre 1970 y 1998 la Ley Federal del Trabajo ha sufrido veintitrés reformas, de las que solo una de ellas se ha referido al tema de trabajadores domésticos, consistente en

modificar los artículos 335 y 336 para dar lugar a que sea la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos la encargada de fijar los salarios mínimos profesionales de estos trabajadores; debiendo apuntar asimismo que de 1998 y hasta la fecha no se han concretado más reformas; existiendo sin embargo en el año de 1996, a iniciativa de la H. Cámara de Senadores y llevada a cabo por el Licenciado Juan de Dios Castro Lozano bajo la dirección y asesoría del maestro Néstor de Buen, una propuesta de iniciativa de Ley consistente, según se nos explicó, en una nueva Ley Federal del Trabajo y en cuyo texto serviría de ejemplo el modelo norteamericano, sin embargo no se nos permitió el acceso a dicho material por lo que nos vemos limitados a referir únicamente su existencia, agregando asimismo que la misma no prosperó.

## CAPITULO III MARCO JURIDICO

Corresponde en el presente capítulo abordar el marco funcional de nuestro tema central, esto es, hacer una descripción de cómo es y como opera en la actualidad en nuestras leyes vigentes, el trabajo doméstico.

Tomando en consideración un orden jerárquico, estudiaremos el trabajo doméstico resaltando su eficiencia, o bien sus vicios o defectos generados en su aplicación práctica, por lo que analizaremos el texto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, tesis de Jurisprudencia vigente, así como un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo.

### **3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Iniciaremos haciendo un estudio detallado del trabajo en general en nuestra *Carta Magna*, pues como ordenamiento superior, de ella emana el derecho laboral en nuestro país para dar lugar a la reglamentación secundaria de dicha actividad mediante la Ley Federal del Trabajo, la cual surge en un primer ordenamiento que tuvo vigencia a partir de 1931.

En primer lugar, destaca el artículo 4 de la Constitución, mismo que contempla la igualdad de sexos:

Artículo 4. "... El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia..."

Es el artículo 5 Constitucional el que contempla la libertad de trabajo como la manera genérica de este derecho:

Artículo 5. "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos..."

...Nadie podrá 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 ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123...

...El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, ..."

Es en la Sección III del Capítulo II dentro del Título Tercero de la Constitución donde se comprenden las facultades del Congreso; el artículo 73 fracción X determina que el Congreso de la Unión tiene facultad para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 del mismo ordenamiento

El artículo 123 Constitucional, fundamento del régimen laboral en México determina:

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

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

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

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

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

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

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

V Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de

lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

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

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

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

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

VIII El salario mínimo quedará 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, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen;
- d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número 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 tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen 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 deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

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

XII 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 higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente 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 administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

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

Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será 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 juego de azar;

XIII Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación;

XIV Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que 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 el trabajo por un intermediario;

XV El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción,

cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI 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 de 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 ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan 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 sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y 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 quedará 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 será 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 a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

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

**XXIV** De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

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

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

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

**XXVII** Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole 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 en 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 del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

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

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

XXX Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados;

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

a) Ramas industriales y 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 a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. - De hidrocarburos;
9. - Petroquímica;
10. - Cementera;
11. - Calera;
12. - Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o 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 a ello;
17. - Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. - Ferrocarrilera;

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

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

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y

22. - Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. - Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. - Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. - Aquéllas que ejecuten 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 será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y 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..."

Las fracciones que integran el numeral en comento son sin duda un catálogo de los mínimos derechos que cualquier trabajador tiene a su favor.

Por tratarse de normas con carácter Constitucional, deben aplicarse a los trabajadores domésticos que también forman parte de la clase trabajadora.

El artículo 123 apartado A, integró el marco jurídico que habría de regular las relaciones de los domésticos y otros trabajadores, pues es un compendio que contempla las normas mínimas de protección a la clase obrera, sentando las bases para una adecuada reglamentación que contemplara dentro de sus objetivos el equilibrio entre el capital y el trabajo.

En el precepto indicado se sientan las bases fundamentales del trabajo en nuestro país, las que dan lugar a la reglamentación a su vez mediante la Ley Federal del Trabajo, tal como lo establece el artículo 133:

Artículo 133. "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados."

Respecto de la materia internacional, en el apartado correspondiente de este capítulo abordaremos su estudio y problemática, pudiendo adelantar que en materia de trabajadores domésticos, a la fecha sólo existe un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo en 1969, sin que el mismo signifique un convenio internacional o una recomendación, pues, asimismo, México no ha firmado tratado internacional alguno en esta materia, ni existe propuesta de alguno que pudiera estarse gestando a la fecha.

### 3.2. Ley Federal del Trabajo

Es por medio de quince Títulos que se encuentra dividido este ordenamiento, el que contempla en su contenido los principios generales estatuidos en el artículo 123 Constitucional. De manera enunciativa, se comprenden relaciones individuales de trabajo, trabajos especiales (dentro de estos se ubica nuestro objeto de estudio), relaciones colectivas de trabajo, autoridades del trabajo y derecho procesal del trabajo.

Una manera de estudiar la Ley y por ende el derecho del trabajo, consiste en distinguir dentro de las relaciones individuales de trabajo, a los trabajadores ordinarios o generales de los trabajadores especiales; formarán parte de los mencionados en primer lugar todos aquellos trabajadores que no se encuentren determinados dentro del Título Sexto, los que a su vez son los trabajadores regidos por la normatividad especial que señala ese apartado.

En vista de lo anterior, iniciaremos nuestro estudio por lo que hace a los principios generales del derecho del trabajo, destacando los numerales que a nuestro criterio son relevantes para nuestro objeto de estudio, siendo el artículo 1 el que de manera significativa da lugar a la reglamentación secundaria señalada en el artículo 123 Constitucional:

Artículo 1. "La presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A", de la Constitución."

Ya en el artículo 5 de la Constitución se determinaba el derecho al trabajo como una garantía individual que tiene a su favor todo individuo que permanezca en el territorio nacional, siendo los numerales 3 y 4 de la Ley

donde se contemplan las características de ese derecho así como los casos en que podrá restringirse:

*Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.*

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."

Artículo 4. "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad..."

Es el artículo 6 del ordenamiento que estudiamos el que aborda la situación que guardan los tratados internacionales en relación con la Ley laboral, indicando que aquellos se aplicarán a la relación de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador desde su vigencia.

De igual modo, en la interpretación de las normas del trabajo se estará a las finalidades de aquél y en caso de duda la interpretación más favorable al trabajador prevalecerá, tal como se determina en el artículo 18 de la Ley.

Ahora bien, dos son los artículos que disponen de manera general la formalidad que deberá guardar la relación de trabajo, así como la postura que deberán guardar los sujetos que la integran:

Artículo 24. "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables..."

Artículo 26. "La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad."

Respecto de la duración de las relaciones de trabajo la Ley en comento determina:

Artículo 35. "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

Artículo 40. "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año."

La relación laboral podrá rescindirse por cualquiera de los sujetos que la integran, recordando que esta terminación anticipada presupone que la obra o bien el contrato de trabajo sean vigentes, esto es, que no hayan concluido y haciéndose valer cualesquiera de las causas justificadas en las que pueden incurrir, ya sea el patrón o bien el trabajador, en su caso se tendrá derecho a una indemnización o a ser reinstalado (para el caso del trabajador); es por lo tanto en el artículo 49 de la Ley, donde encontramos un primer caso de excepción expresa para los trabajadores domésticos, al actualizarse el

supuesto de no acreditar el patrón la causa en la que funda la supuesta rescisión:

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

...IV. En el servicio doméstico; y ..."

Tratándose de condiciones de trabajo, de manera general dispone la Ley laboral en el artículo 56 que éstas: "...en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales 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 este orden de ideas, los artículos 64 y 66 se refieren a la jornada de trabajo determinando que:

Artículo 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 será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo."

Artículo 66. "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana."

En el siguiente numeral se establecen las características del pago que el patrón hace al trabajador a cambio de su labor:

Artículo 85. "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como *mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo...*"

Esta cantidad y calidad del trabajo que se mencionan, el que al ser desempeñado en igualdad de circunstancias, implica, según lo determina el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, un salario igual.

Adicional al salario, otra prestación económica a que tiene derecho un trabajador es el *aguinaldo, del que nos habla el siguiente numeral:*

Artículo 87. "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que *deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.*

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste."

Relativo al salario mínimo entendiendo por éste, como lo recordaremos, *la cantidad menor que en efectivo deberá recibir un trabajador por la jornada de labores, nos indica la Ley que podrán ser de dos tipos:*

Artículo 91. "Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o varias entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas."

Como se desprende del texto referido con anterioridad, tratándose de los trabajadores domésticos al salario mínimo de estos se le denomina mínimo profesional.

Respecto a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la Ley en el artículo 127 sexta fracción, hace una vez mas excepción expresa al excluir a los trabajadores domésticos de este derecho.

De igual forma y en otro Título de la Ley, al referirse a la obligación de los responsables de la relación laboral de aportar un porcentaje del salario del trabajador al Fondo Nacional de Vivienda a fin de proporcionarle a éste una habitación, se excluyen expresamente a los domésticos:

Artículo 146. "Los patrones 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."

Por otro lado, es en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo donde se aborda la regulación de los Trabajos Especiales, indicando en el artículo 181 que éstos : "...se rigen por las normas de este título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen."

Así, el Capítulo Trece del Título referido comprende la regulación vigente de los trabajadores domésticos y en igual número de artículos se sientan las bases de esa actividad.

En este orden de ideas, es el artículo 331 el que define a estos trabajadores:

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

Excluyendo a la anterior definición, señala el siguiente numeral:

Artículo 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."

Respecto a los descansos a que tienen derecho los domésticos, señala el artículo 333 que: "...deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche."

Como se aprecia en el siguiente numeral, es mixto el salario que corresponde a estos trabajadores:

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

Como ya anotábamos líneas arriba, a los trabajadores domésticos corresponde el salario mínimo profesional, siendo fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, tal como se menciona en el artículo 335 de la Ley; para ese fin, señala el siguiente artículo en su orden:

Artículo 336.- "...se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse.

La Comisión Nacional podrá variar, según lo estime conveniente, la fijación de las localidades y el monto de los salarios que hubiesen fijado las Comisiones Regionales."

Por otro lado, indica la Ley en los tres numerales que a continuación se transcriben, las obligaciones específicas de los patrones:

Artículo 337.- "Los patrones tiene las obligaciones especiales siguientes:

- I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra;
- II. Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y
- III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes."

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

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

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

Los trabajadores domésticos, señala el artículo 340, tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto; y
- II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa."

Ante el incumplimiento de las obligaciones especiales tanto de patrones como de trabajadores domésticos y una vez actualizado el supuesto, será causa de rescisión de la relación de trabajo, tal como se desprende del texto del artículo 341.

Se establece en el siguiente numeral la posibilidad del trabajador de terminar con la relación laboral:

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

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

Asimismo, el patrón por su parte tiene dos opciones autorizadas por la Ley para dar por terminada la relación de trabajo, consistente en:

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

Por otro lado y en lo que hace a riesgos de trabajo, recordando que en dicho concepto se comprenden tanto las enfermedades como los accidentes de trabajo, la Ley en el artículo 472 de manera general aborda ésta problemática:

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

Será obligación del patrón, ante el inminente accidente o enfermedad de trabajo sufridos por el doméstico, garantizar el derecho de estos últimos, según lo determina el siguiente artículo:

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

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;

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

Por lo que hace a responsabilidades y sanciones, señala el artículo 998 de la Ley que:

Artículo 998.- "Conforme a lo dispuesto en el artículo 992, al patrón que no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 15 veces el salario mínimo general."

Desde nuestro punto de vista el trabajo doméstico tal como se presenta en nuestras leyes vigentes adolece de defectos, así como vicios en su aplicación práctica.

En primer lugar, los defectos que desde nuestra perspectiva apreciamos, consisten en una mala regulación por parte de nuestras Leyes de figuras específicas de los trabajadores domésticos, tales como jornada, días de descanso obligatorio, vacaciones, así como la designación de la persona del patrón.

En segundo lugar, los vicios que a nuestro criterio adolecen nuestras Leyes vigentes, consisten en privar a los trabajadores domésticos de una serie de beneficios que por el solo hecho de ser mexicanos y participar en la relación de trabajo debieran concedérseles, pudiendo mencionar entre otros, la incorporación obligatoria de estos trabajadores al Seguro Social, derechos derivados de la gravidez, así como la regulación del trabajo de entrada por salida que de ninguna forma se expresa en la Ley.

Serán materia de estudio, análisis y soluciones tanto prácticas como jurídicas a dicha problemática, el contenido del siguiente capítulo, donde de forma específica detallaremos la deficiente regulación del trabajo doméstico a fin de lograr su eficiencia.

### 3.3. Tesis jurisprudenciales

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sentado criterios aislados en Tesis de Jurisprudencia relativas al trabajo doméstico y las normas que lo regulan, Tesis que por falta de más asuntos en el mismo sentido no se han concretado en Jurisprudencia firme, en seguida analizaremos tales criterios de interpretación.

Relativo a la jornada de trabajo, nuestro máximo Tribunal ha establecido que legalmente no existe aún tal definición, por lo tanto al controvertirse el horario durante el cual el trabajador doméstico debe estar a disposición del patrón, se debe estar a lo dispuesto por el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo:

**"DOMESTICOS, JORNADA LEGAL DE LOS TRABAJADORES.** Los trabajadores domésticos están sujetos al Capítulo XIII, del Título Segundo, de la Ley Federal del Trabajo, o sea que para ellos no rige lo establecido en los artículos del 58 al 68, que se refieren a los trabajadores en general, por cuanto dada la naturaleza de sus funciones, aquellos no tienen un horario fijo, pues éste está condicionado a las necesidades de la casa habitación donde presten sus servicios, aún cuando el patrón tiene la obligación, según el artículo 333 del

citado ordenamiento legal, de proporcionarles reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche."<sup>44</sup>

En el mismo sentido y al dar un nuevo enfoque al numeral referido en el párrafo que antecede, el Tribunal Colegiado de Circuito que dio lugar a la siguiente interpretación, determinó que no pueden tener lugar la aplicación de las disposiciones generales de la Ley Federal del Trabajo, pues :

**"TRABAJADORES DOMESTICOS. SU PERMANENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO NO PRUEBA QUE SE LABORARON HORAS EXTRAORDINARIAS.** Cuando ambas partes, reconocen que la naturaleza del trabajo que desempeñaba la actora era doméstica y toda vez que esta clase de trabajos se reglamenta por disposiciones especiales contenidas en el Título Sexto, *Capítulo XIII, de la Ley Federal del Trabajo, en las que se establece que dichos trabajadores deberán disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos y de descanso en la noche, no pueden tener aplicación automáticamente las disposiciones generales contenidas en la ley mencionada, al regular las condiciones de trabajo y por lo tanto no puede establecerse "a priori" que se haya laborado tiempo extraordinario, no obstante la permanencia en el lugar del trabajo por un horario mayor del legal.*"<sup>45</sup>

Por otro lado, respecto del salario de estos trabajadores y al no haberse fijado aun el salario mínimo profesional que les corresponde, se estará a lo pactado por los sujetos de la relación de trabajo, en el que se comprenderán el pago en numerario más los alimentos y la habitación, interpretando nuestro máximo Tribunal que de ninguna forma pueden aplicarse las disposiciones

<sup>44</sup> Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Séptima época. Parte: 97-102 Sexta Parte. Página: 91.

<sup>45</sup> Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Octava época. Parte: III Segunda Parte-2. Página: 845.

generales de la Ley pues en materia de trabajadores domésticos, deberá estarse a lo dispuesto por el artículo 334 de ese ordenamiento:

**"DOMESTICOS, SALARIO DE LOS TRABAJADORES.** Los servicios de los trabajadores domésticos son de especial naturaleza; por ello el legislador reglamentó sus actividades y sus derechos en el capítulo XIII, del Título Segundo de la actual Ley Federal del Trabajo, cuyos preceptos deben tomarse en cuenta para entender que conforme a dicho Capítulo y atendiendo a las reglas que el mismo establece, cómo se tiene que determinar cuál es el salario legal correspondiente y, así, el artículo 335 establece que las Comisiones Regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deben pagarse a los trabajadores domésticos y que los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; esto quiere decir que en tanto no se realice la fijación correspondiente, no se puede estar en condiciones de determinar cuál será ese salario, siendo el caso de interpretar que ante esa situación no debe aplicarse lo establecido en el artículo 85 de la propia Ley Federal del Trabajo, el cual determina que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado por esa Ley, dado que tal precepto se refiere a las condiciones a que deben estar sujetos los trabajadores en general y no a los domésticos, que tienen regulada su situación respecto a su salario en el artículo 334, según el cual la retribución para ellos comprende además del pago en efectivo los alimentos y la habitación, por tanto, mientras no se fije el salario mínimo profesional para los trabajadores domésticos, debe estarse a lo pactado por las partes." <sup>46</sup>

En el mismo orden de ideas, el Tribunal Colegiado que dio lugar a la siguiente tesis de Jurisprudencia, determinó improcedente la acción de rescisión ejercitada por el trabajador, habiéndola hecho valer en el sentido de que no se le pagó el salario mínimo general, pues los domésticos no tienen

---

<sup>46</sup> Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Séptima época. Parte: 145-150 Sexta Parte. Página: 107.

derecho a éste y en tanto no se fije el mínimo profesional que les corresponde no será posible señalar a cuanto asciende:

**"DOMÉSTICOS. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR FALTA DE PAGO DEL SALARIO MÍNIMO GENERAL. IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN.** Es improcedente la acción de rescisión de la relación laboral que ejercita el trabajador doméstico basado en el hecho de que no se le cubrió el salario mínimo general, porque dichos trabajadores no tienen derecho a percibir tal salario, pues atendiendo a la naturaleza de los servicios que prestan, su actividad se encuentra regulada por el Capítulo XIII del la Ley Federal del Trabajo, y así el artículo 335 de dicho ordenamiento establece que las Comisiones Regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que debe pagarse a estos trabajadores, y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, lo que significa que en tanto no se realice la fijación correspondiente, no se está en condiciones de determinar cuál será ese salario, y por lo tanto ante esa ausencia es lógico que no puede aplicarse lo establecido por el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, respecto al pago del salario mínimo, sino que se debe estar a lo expresamente convenido entre las partes, máxime que el artículo 334 de la citada ley establece que la retribución del doméstico comprende además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, los que se tomarán como equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo."<sup>47</sup>

Como es sabido por los juristas, en determinado momento llegan a existir criterios contradictorios en materia de interpretación de la ley, no siendo caso de excepción la materia laboral tratándose de trabajadores domésticos, pues al establecer su criterio respecto del artículo 334, determina el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito que al haber acreditado la trabajadora doméstica que el

---

<sup>47</sup> Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Séptima época. Parte: 217-228 Sexta Parte. Página: 259.

patrón le pagaba un salario inferior al mínimo general, tendrá derecho a que se le paguen las diferencias que resulten entre las devengadas y el salario mínimo general:

**“DOMÉSTICA, DIFERENCIAS SALARIALES QUE TIENE DERECHO A COBRAR UNA TRABAJADORA.** Si en la especie la trabajadora doméstica acredita en autos laborales que la parte patronal le pagaba menor cantidad que la del salario mínimo general correspondiente en la zona económica donde laboraba, para esa clase de servicios, tiene derecho a que se la paguen las diferencias salariales, resultantes entre las cantidades devengadas y el salario mínimo legal, deduciéndose desde luego el importe de los alimentos y habitación equivalente al cincuenta por ciento.”<sup>48</sup>

Podemos concluir señalando que, al analizar el criterio sostenido por la *Suprema Corte de justicia de la Nación, respecto de trabajadores domésticos*, al ser éste uno de los trabajos especiales contemplados dentro del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a su regulación, debemos estarnos a lo dispuesto por el Capítulo XIII de ese mismo ordenamiento, pues ni por simple analogía podrán aplicarse las reglas generales para los trabajadores ordinarios, ya que según nuestro máximo Tribunal, dentro de los artículos 331 a 343 se encuentran la normatividad para esos trabajadores; criterio con el que desde luego no estamos de acuerdo.

---

<sup>48</sup> Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Séptima época. Parte: 91-96 Sexta Parte. Página 80.

### **3.4. Consideraciones jurídico sociales del trabajo doméstico en la Organización Internacional del trabajo**

Fue al concluir la primera Guerra Mundial, con el término de la lucha armada, cuando inició la operación de la Conferencia de los Preliminares de Paz, momento en el que se nombra un grupo de personas que integrarían la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, los que tuvieron la labor de dar lugar a un documento de carácter internacional que protegiera a los trabajadores, el que posteriormente integraría la Parte XII del Tratado de Versalles.

La Conferencia de los Preliminares de Paz en su primer reunión en 1925, determinó designar una comisión que tendría por objetivo crear una legislación internacional del trabajo, la cual después de múltiples sesiones, formó la Parte XII del Tratado de Versalles, misma que a su vez dio origen a la Organización Internacional del Trabajo y al emitir sus disposiciones creó la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Dos son los tipos de instrumentos que emite la Organización Internacional del Trabajo: *Convenios Internacionales y Recomendaciones*.

Los Primeros se asemejan a Tratados Internacionales y obligan a los países que los ratifican a adaptar su legislación y aplicarlos en su territorio, así como aceptar la supervisión internacional por medio de aquel Organismo.

Las Recomendaciones no obligan necesariamente a los Estados Miembros, mas bien se emiten con la finalidad de orientar la práctica nacional y en su caso, orientar la legislación local.

Nuestro país pertenece a la Organización Internacional del Trabajo a partir del año de 1931 y en virtud del artículo 133 Constitucional los Convenios a los que se ha adherido, significan derecho vigente de jerarquía Constitucional.

Fue en 1965 cuando la Conferencia Internacional del Trabajo en su cuadragésima novena reunión adoptó de entre otras Resoluciones, la relativa sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos. En este instrumento se reconocieron ciertas deficiencias, anomalías u omisiones que tenían lugar en los Estados Miembros al tratar ese tema.

Se determinó que dichos trabajadores no gozaban de protección alguna, o bien se encontraban deficientemente regulados en las legislaciones laborales, pues en mayor porcentaje no existían normas mínimas de empleo para estos trabajadores, por lo que se solicitó al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a invitar a los Estados Miembros rindieran un informe en el cual se detallaran la forma legal del tratamiento de los trabajadores domésticos en el país respectivo, pues derivado de dicho informe podría adoptarse un instrumento internacional.

El citado informe se intituló "Situación y condiciones de empleo de los trabajadores domésticos en los hogares privados: Estudio de la OIT" y su resultado se publicó en la Revista Internacional del Trabajo, en octubre de 1970.

En el año de 1967 se envió a cada uno de los Estados Miembros un cuestionario al tenor del cual se manifestarían las condiciones de los trabajadores domésticos, recibiendo dos años más tarde sesenta y ocho respuestas de entre las cuales participó México.

Se resaltó que al estudiar este tema de forma general entre los Estados Miembros, había gran dificultad debido a su especial naturaleza, así como de las relaciones de trabajo.

A continuación y a manera de resumen trataremos el resultado de este estudio:

Se concluyó que los trabajadores domésticos no constituían una parte considerable de la población económicamente activa; los resultados se basaron solamente en los trabajadores registrados oficialmente; de entre ellos, las mujeres predominaban; la mayoría no estaban especializados, es decir, asignados a una labor o función específica dentro del hogar en que prestaban sus servicios; la mayoría desempeñaba el trabajo de tiempo completo y vivían en la casa donde laboraban; en los países desarrollados existía una tendencia a la alza del empleo doméstico a tiempo parcial o de entrada por salida.

En el mismo sentido, en la inmensa mayoría de los países los trabajadores conseguían el empleo mediante recomendaciones personales; en la misma mayoría el dominio público por parte de los Gobiernos ejercía control para protegerlos de la explotación y prácticas laborales desleales, llevándolo a cabo mediante la legislación laboral; sólo en pocos países se requería un contrato escrito, siendo el grueso del resultado una relación verbal, destacando que en estos últimos países el problema principal era la falta de pruebas.

Hablando de condiciones de trabajo, arrojó el estudio que estas se establecían mediante la ley o por contratos colectivos; en el primer caso existían regulados estos trabajadores o bien mediante un apartado especial o mediante normas genéricas con ciertas restricciones; respecto del salario, la diferencia era grande entre el salario mínimo y máximo que debían percibir, el

que asimismo se diferenciaba por la edad del trabajador, al ser más joven menor era su salario.

La jornada de trabajo en un buen número de los Estados Miembros no estaba determinada y en aquellos donde sí podía fijarse, el tiempo era excesivo del límite establecido para otro tipo de trabajo; en pocos países existía disposición legislativa respecto del descanso diario, en muchos países se establecía el descanso nocturno que era reducido; las vacaciones anuales pagadas se contemplaban en la gran mayoría de los países, el número de días variaba de uno a otro e iba en aumento de conformidad con la antigüedad en el empleo.

Pocos países regulaban los casos de enfermedad, maternidad o el permiso para casos de urgencia del trabajador; en algunos países estaba autorizado el despido en caso de enfermedad previéndose generosas indemnizaciones, en varios países la ley amparaba una licencia o permiso de enfermedad que iba desde ocho días y hasta un mes con derecho al pago del salario completo; para el caso de embarazo de la trabajadora doméstica, en pocos países existía legislación relativa al descanso por maternidad o bien conservar el empleo durante dicho periodo.

Respecto de la alimentación y el alojamiento para el caso del trabajo de planta, en la mayoría de los países forma parte integrante del salario, existiendo el problema de la fijación monetaria que corresponde a esta prestación así como su porcentaje.

En pocos países los trabajadores domésticos no tenían derecho a la Seguridad Social y en algunos las condiciones de afiliación eran de tal naturaleza que únicamente los trabajadores de planta tenían derecho a la afiliación.

Por otro lado, arrojó el estudio en comentario que eran causas de terminación de la relación laboral en la mayoría de los países para el patrón: las de mala conducta, negligencia grave, abandono del trabajo y comportamiento irrespetuoso; serían las del trabajador: incumplimiento del contrato (en los países donde se celebraba por escrito) como por ejemplo el no pago del salario, los malos tratos y en algunos casos el cambio de domicilio del patrón.

En varios países desarrollados de los Estados Miembros ya en ese entonces iniciaban sus labores los llamados "servicios de ayuda domésticas de asistencia al hogar", los que estaban organizados con fondos económicos de entidades públicas o privadas y su finalidad era atender las urgencias que aquejaban a los trabajadores domésticos, como la vejez o la invalidez, tenían derecho todas aquéllas personas que requirieran de su ayuda, el costo era desde gratuito o en su caso una mínima aportación.

Cabe señalar que el estudio referido no concluyó en un Convenio Internacional ni mucho menos en una Recomendación, esto es, fue solamente un instrumento descriptivo, siendo una lástima que no tuviera la trascendencia jurídica ni social requerida a fin de que el indicado estudio fuese el precedente y continuar la labor de investigación para así conseguir unificar criterios dando lugar, por principio, a la emisión, por parte de la Organización Internacional del Trabajo, de Recomendaciones y posteriormente Convenios Internacionales.

La Organización Internacional del Trabajo resumió en las memorias del estudio señalado que los trabajadores domésticos constituían un grupo no favorecido en muchos sentidos, pues entre otros aspectos tenían mucho trabajo, el que sin duda era mal pagado y con poca protección, siendo los más desprotegidos los domésticos no registrados oficialmente. Concluyó haciendo énfasis en el sentido de que la opinión pública debía poner mayor atención a estos trabajadores, pues no podría admitirse desde el punto de vista de la

política social que continuaran pasándose por alto los problemas de los trabajadores domésticos así como permitir que dicho sector siguiera desatendido (ver anexo 1).

## **CAPITULO IV EL TRABAJO DOMESTICO CONSIDERADO COMO TRABAJO ORDINARIO DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Corresponde en este último capítulo detallar los derechos laborales de un trabajador en general, así como analizar de conformidad con el texto de la Ley, el espíritu del legislador por lo que hace a los derechos que tiene todo trabajador doméstico en la actualidad, para que, confrontados con el resultado que arroja la investigación de campo llevada a cabo, para saber ya en el ejercicio de esta labor de que forma se adecua o no a la realidad de nuestros días el añejo Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo a nuestro objeto de estudio.

### **4.1. Derechos laborales de un trabajador ordinario**

Toda vez que ya quedaron definidos a lo largo de los capítulos primero y tercero de esta obra, tanto los conceptos generales de la relación de trabajo, como los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores en general, así como las posturas doctrinarias respecto de cada uno de ellos, las damos por reproducidas en este apartado, en obvio de repeticiones innecesarias.

Lo anterior, constituye un catálogo de los mínimos derechos que tiene a su favor todo trabajador que se encuentre contemplado de una manera ordinaria dentro de la Ley Federal del Trabajo y, por ende, corresponderá a los patrones darle cabal cumplimiento a los mismos, pues de lo contrario, llegado el momento, podrán ser objeto de las respectivas sanciones que la Ley contempla para los casos de incumplimiento o desconocimiento.

## 4.2. Características de la relación laboral doméstica

Dentro del presente apartado detallamos pormenorizadamente el espíritu del legislador, al estudiar desde nuestra perspectiva y derivado de la investigación llevada a cabo, cada uno de los derechos que los trabajadores domésticos tienen a su favor contemplados dentro del Capítulo XIII del Título Sexto de la Ley.

Comenzaremos por referirnos al concepto que de **trabajador doméstico** contempla la Ley en el artículo 331, manifestando que son a nuestro criterio tres los elementos que los caracterizan, consistentes en la temporalidad de la prestación del servicio, el lugar de la prestación del servicio y el lucro o no en beneficio del patrón.

Respecto a la temporalidad del servicio, hablamos de trabajadores domésticos de planta y de entrada por salida (o bien de tiempo parcial).

El lugar de la prestación del servicio determina la naturaleza del trabajo como doméstico, pues será este cuando los servicios de aseo y asistencia se lleven a cabo para el interior de una vivienda, casa, departamento, hogar o casa de campo, pero siempre que sea para el beneficio de una o más personas que vivan dentro del mismo techo. Ahora bien, si dicha labor se desempeña en un lugar público al cual concurren comensales, huéspedes, entre otros, como lo refiere el contenido del artículo 332 de la Ley, el trabajo ya no es considerado doméstico, pudiendo integrarse a cualesquiera de los demás trabajos especiales señalados por la Ley Federal del Trabajo o bien regirse por las normas generales del trabajo ordinario.

Como último elemento de cuya existencia puede distinguirse o no la naturaleza del trabajo doméstico, consiste en el lucro, el cual es sin duda el carácter ciento por ciento distintivo, esto es, la actividad desarrollada por el servidor doméstico dentro del hogar del patrón, al no significar un incremento en la riqueza de este, hace que el trabajador se vea privado de sus derechos, pues entiende la doctrina y la Ley que el trabajo doméstico no genera un beneficio económico para el patrón con lo que en estricto sentido estamos de acuerdo, no pasando por alto que con la labor del doméstico, aquél se beneficia al no ser él mismo quien lleve a cabo esas actividades, con lo cual posee el factor tiempo para emplearlo en su actividad profesional, de descanso, vacaciones y al mismo tiempo tener orden y aseo en su hogar.

Por otro lado, y respecto de los **reposos suficientes** para tomar alimentos y de descanso durante la noche a que hace referencia el artículo 333 de la Ley, cabe mencionar que dentro del proyecto de reformas que tuvo vigencia a partir de 1970 la Ley Federal del Trabajo, en su texto original se iba a implementar un descanso ininterrumpido de diez horas durante la noche para que durmiera el doméstico, por lo que al someterse al debate correspondiente y ser comentado por su parte, tanto con las esposas como con los familiares de los Legisladores, se concluyó que el texto debía quedar como actualmente se advierte, pues no sería posible en la práctica que ante la celebración de las cenas y eventos sociales por parte del patrón se prescindiera de los servicios de los domésticos, por lo que entonces, debían prestar el servicio por todo el tiempo que se les requiriera, esto se encuentra contenido de manera textual en la exposición de motivos de dicho proyecto de reformas.

Tratándose de la **retribución** del doméstico, refiere la Ley que se comprenderán además del pago en numerario, los alimentos y la habitación, los que equivaldrán al cincuenta por ciento del salario que se pague en efectivo. Agrega a lo anterior el texto legal salvo lo pactado expresamente, pacto que de

ninguna manera se aplica en la práctica. Una primera interpretación de este numeral implica precisar que el salario en efectivo que debe recibir por su trabajo el doméstico no significa la mitad de la percepción sino dos terceras partes de esta y la tercera parte restante la constituyen precisamente los alimentos y la habitación; más ampliamente aborda este tema el Maestro Borrel Navarro, al señalar que:

"El importe del salario del servidor doméstico, incluidas ambas prestaciones, en efectivo y en especie, deben ascender por lo menos al salario mínimo general."<sup>49</sup>

Cabe observar que los **alimentos** y la **habitación** a que se refiere el artículo 334 en comento, deben ser decorosos, entendiendo por tal concepto, acordes a la naturaleza y dignidad humanas.

Por su parte el artículo 335 refiere el **salario mínimo profesional** a que tienen derecho los domésticos, el que sin duda junto con el numeral 336 del mismo ordenamiento son letra muerta en ese sentido, pues como se nos informó al consultar la fuente directa, esto es, al investigar en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos el motivo o fundamento por el cual hasta este momento no se ha fijado aquel, únicamente se nos hizo saber que a partir de enero del año 2001 se reunió una Comisión Consultiva a efecto de hacer una revisión que contemplaría entre otros, el salario mínimo profesional de los domésticos, la que hasta el momento de la presente investigación (agosto del año 2001) no había concluido su cometido.

Asimismo se nos hizo saber que no era privativo de los domésticos la omisión a determinar el salario mínimo profesional, pues en otras ramas

---

<sup>49</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. Tercera edición. Sista. México. 1992. P. 354.

profesionales de igual forma a esa fecha no se había fijado, atendiendo principalmente a que en la mayoría de los casos debía mediar la solicitud o bien la presión de asociaciones, grupos o sociedades de profesionales para que se determinara, haciéndonos ver que en muchas ocasiones era inconveniente la fijación de dichos salarios pues lejos de beneficiarlos resultaban perjudicados, ya que, en el mayor de los casos, el salario que señalaba esa Comisión era inferior al que percibían anteriormente, siendo el pretexto idóneo para sus patrones pretender una adecuación al salario oficial y por ende una disminución en los ingresos de trabajadores.

Por lo que hace a las **obligaciones especiales** que para el **patrón** del doméstico consigna el artículo 337 de la Ley Federal del Trabajo, una primera apreciación que salta a la vista consiste en el hecho de que la Ley omite la designación de la persona del patrón, pues como nos ocuparemos más adelante, en casi la mitad de la población doméstica sometida a nuestro estudio no solamente reciben instrucciones u órdenes de la persona con la que se entabla la relación de trabajo, sino además de los familiares o dependientes de esta, lo cual significa una doble problemática para el doméstico pues en estricto sentido al desatender a cualquiera de los que está obligado a servir podría dar lugar involuntariamente, en su momento, a una causa de rescisión de la relación de trabajo.

La primera obligación del patrón a que se refiere el numeral del que nos ocupamos, consiste en guardar consideración al doméstico, debiendo abstenerse de todo maltrato de palabra y obra, o lo que es lo mismo, omitir palabras soeces, despectivas, imperativas con descortesía y ofensas, así como atropellos físicos en su contra; cabe mencionar que no obstante la belleza de tal apartado, en la práctica no tiene aplicación generalmente, lo que es por todos sabido.

Una segunda obligación impuesta al patrón se refiere al hecho de que deberá proporcionar un espacio cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y gustosa, así como condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud. Por lo que hace a la habitación y alimentos con anterioridad ya nos hemos referido a éstos. Respecto a las condiciones de trabajo, para que el patrón cumpliera con ello, precisamente desde nuestro punto de vista, debieran respetarse por lo menos las disposiciones generales que el derecho del trabajo ha sentado en nuestro país, derivadas de las diversas luchas armadas de que hemos sido objeto, pues de otra forma no podríamos entender el texto legal al pretender de una forma distinta, como se regula actualmente a los domésticos, que con las mínimas condiciones de empleo a las que se enfrentan día con día, puedan asegurarse la vida y mucho menos la salud de estas personas.

Por último, la tercera obligación determinada por el apartado que analizamos, consiste en que deberá el patrón cooperar para la instrucción general del trabajador, debiendo entender que en esa educación general sólo se comprende la primaria, tal como lo señala el artículo 998 de la Ley, el que solo obliga al patrón cuando el trabajador no cuente con esa preparación y a su vez restringe al doméstico, al privarle el acceso a la conclusión de su educación media y mucho menos a la superior. Esta obligación debe interpretarse en el sentido de que el patrón debe facilitar los medios al doméstico para que asista con regularidad a la escuela o institución pública a recibirla, haciendo un espacio de tiempo dentro de las labores habituales, agregando a título personal que debiera sufragar los gastos que esa educación representan.

Menciona el artículo 338 de la Ley las obligaciones a cargo del patrón, para el caso de **enfermedad del doméstico que no se derive de la prestación del servicio**. Cabe observar que desde nuestra perspectiva no tiene lugar la distinción que hace este numeral, pues a contrario *sensu* y para el caso de enfermedad del trabajador que se origine en el trabajo o con motivo del

desempeño de este, la Ley es omisa al descartar los servicios de salud para los domésticos en el capítulo correspondiente de ese ordenamiento, pues solamente cuando a solicitud del patrón se pide la incorporación voluntaria del doméstico al Seguro Social tendrá acceso y en ningún otro supuesto.

Por lo que hace a la fracción tercera del artículo mencionado, destaca solamente la importancia de ser el único apartado que da lugar a reconocer el derecho de antigüedad de los trabajadores domésticos.

Es el numeral 339 de la Ley Federal del Trabajo el que en una sola línea trata el supuesto de la **muerte del doméstico**, caso en el cual se obliga al patrón a pagar los gastos del sepelio, debiera agregarse de acuerdo a nuestro punto de vista, el pago adicional con cargo al patrón, de una indemnización a favor de los deudos del difunto.

Tocante al **trabajador doméstico**, derivado del artículo 340 de la Ley, tendrá como **obligaciones especiales**, guardar consideración y respeto a la persona del patrón, a sus familiares y a las personas que acudan al hogar en el que desarrollan sus labores, así como poner el mayor cuidado en la conservación del mobiliario de la casa donde se desempeñan; podríamos agregar que en la práctica, no solo se cumplen en exceso estas disposiciones, sino que además para el primer caso el doméstico tiene miedo del patrón, no obstante la obligación que éste último tiene de omitir todo maltrato de palabra y obra y, en el segundo caso, en ocasiones se obliga a los trabajadores a pagar los enseres que descuiden o estropeen, según palabras de los patrones, por su negligencia inexcusable.

Determina el siguiente artículo en su orden, que ante el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en el capítulo XIII del Título Sexto de la Ley, constituyen **causas de rescisión**.

Es así como el artículo 342 del ordenamiento multicitado, contempla la posibilidad que tiene el **trabajador doméstico** para dar por **terminada la relación de trabajo**, debiendo dar el aviso correspondiente al patrón con ocho días de anticipación; una primera idea consiste en que el referido aviso no debe hacerse por escrito, con lo que da lugar al patrón para incurrir en irregularidades, pues es una puerta mas que se deja abierta a las posibilidades de aquel para poder ejercer el mayor control de la relación laboral, para hacerla a su conveniencia casi exclusiva. Una segunda idea corresponde a entender que en la práctica el trabajador doméstico repentinamente decide terminar, con justificación o sin ella, la relación de trabajo sin dar aviso en la mayoría de los casos al patrón.

Por su parte, el artículo 343 de la Ley señala dos posibilidades para el **patrón** de dar por **terminada la relación laboral**. La primera de ellas consiste en la opción que tiene el patrón de terminarla dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; es una muestra expresa de que aún hoy día no se ha desterrado el contrato a prueba.

La segunda causa de terminación de la relación laboral para con el doméstico, consiste en que el patrón podrá terminarla en cualquier tiempo sin siquiera tener causa alguna para ello siempre que pague la indemnización de que habla el artículo 50 de la Ley, que no es otra cosa que el pago para el caso del despido injustificado de la relación de trabajo en general; ya anotábamos líneas arriba que ante estos supuestos el patrón se convierte en el controlador de las relaciones laborales para con los domésticos, tornándolas a su conveniencia casi exclusiva, pues en el mejor de los casos ojalá el trabajador efectivamente recibiera la indemnización a que alude el precepto invocado, lo que se vuelve en una lucha difícil, casi invencible por parte del patrón.

A efecto de no interrumpir la continuidad de los resultados obtenidos en la investigación y desarrollo de esta obra, en el siguiente punto abordaremos las conclusiones del estudio de campo llevado a cabo a fin de robustecer nuestro trabajo y tomando en consideración las reflexiones posteriores concluiremos con nuestra idea final en el apartado respectivo.

#### **4.3. Resultado del estudio de campo efectuado a trabajadores domésticos**

Enseguida abordaremos los resultados que arrojó la práctica de campo llevada a cabo a trabajadores domésticos. Esta se efectuó el día 02 de septiembre del año 2001 en los alrededores de la Alameda Central del Distrito Federal, así como en el interior de las líneas uno, dos y tres del Servicio Metropolitano de Transporte y trasbordos respectivos.

Se practicó a cincuenta trabajadores domésticos del sexo femenino únicamente, lo que de ninguna manera significa que sea una actividad exclusiva de ese sector, no obstante haber indagado de entre los múltiples asistentes a los puntos de reunión indicados, desconocemos si se nos negó el acceso a tal sector, pues al preguntarle la actividad que desarrollaban los varones prospecto, obtuvimos que su actividad laboral no era la doméstica.

No existió una clasificación previa de los prospectos, esto es, nos dirigimos de manera general a los transeúntes a fin de tener abierta la posibilidad de abarcar la pluralidad de la concurrencia.

La encuesta al tenor de la cual se recabó la información, consistió en veinte preguntas compuestas, de cuya formulación se derivaron respuestas diversas que arrojaron datos por demás interesantes y trascendentes para el

desarrollo de nuestro estudio, pues las preguntas se derivaron tanto del contenido de los preceptos legales vigentes en materia de derecho laboral así como de los cuestionamientos que desde nuestro punto de vista serían necesarios para el conocimiento en la práctica de las condiciones en que se desempeñan en la actualidad los trabajadores domésticos.

Las preguntas se formularon en términos comunes o cotidianos con la finalidad de que fueran accesibles a los encuestados

A continuación detallamos de manera descriptiva los resultados obtenidos, para posteriormente hacer un análisis global de los mismos; los expresamos en puntos porcentuales.

Respecto a la **edad**, la mínima analizada fue de quince y la máxima de sesenta y cinco años, de las cuales: 12% corresponde a quince años; 10% a dieciséis años; 14% tiene diecisiete años; 16% apenas tiene la mayoría de edad, o sea, dieciocho años; 10% alcanzan las edades de diecinueve y veinte años; el 6% de las encuestadas tienen veinticuatro años; solo el 4% tiene veintinueve años; en el porcentaje más bajo, el 2% se ubican las domésticas con edades de veintiuno, veintidós, veintiséis, veintisiete, treinta y dos, cuarenta, cuarenta y cuatro, cincuenta y ocho y, sesenta y cinco años, respectivamente.

Referente al **lugar de origen**, se obtuvo: 28% proviene del Estado de Veracruz; 22% procede del Estado de Puebla; del Estado de Oaxaca, 18%; 12% proviene del Estado de Hidalgo; 10% procede del Estado de México; del Estado de Guerrero 8% y solo el 2% es originario del Distrito Federal.

En relación al **grado de estudios**, entendiendo por éste el último cursado: 56% estudió solamente la educación primaria, destacando que casi la

mitad de este porcentaje no la concluyó; 26% cursó la secundaria y más de la mitad de esos puntos porcentuales no la terminó; solo el 4% estudió la preparatoria, destacando que en igual porcentaje actualmente se encuentra cursándola; por último, 14% no posee ninguna instrucción educativa.

Para las siguientes dos preguntas se determinó en primer lugar, si las encuestadas realizaban su labor ya fuera de planta o bien de entrada por salida o de tiempo parcial.

De **planta** trabaja el 90% de las encuestadas, solo el 10% **de entrada por salida** o de tiempo parcial.

Del 90% que significan las trabajadoras domésticas que laboran de planta, a igual porcentaje su patrón les proporciona alimentos y habitación decorosos; 74% del total de encuestadas y que se encuentran comprendidas dentro del porcentaje señalado al principio de este párrafo, si les conceden sus patrones **descansos durante el día**; correspondiendo al 16% del total de encuestadas y en igual sentido se comprenden dentro del porcentaje señalado al principio del párrafo que nos ocupa, no les conceden sus patrones descansos durante el día. Ahora bien del 74% que representan las domésticas que les conceden los patrones descansos durante el día, 34% disfruta de descansos de media hora cada uno y 40% goza de descansos con una hora de duración.

Por otro lado, pero en el mismo sentido, del 10% de las encuestadas que trabajan de entrada por salida, 6% del total del porcentaje trabaja en **una sola casa** y 4% del mismo total en **dos casas**.

Al preguntarles, **¿vas a la escuela y que estudias?**, 16% contestó afirmativamente, contra un 84% que dijo que no estudia actualmente. Del 16%

que si asiste a la escuela, 8% estudia la secundaria abierta, 6% acude a la preparatoria abierta y solo un 2% estudia computación.

Al responder a **¿cuántas personas viven en la casa(s) donde trabajas?**, 18% dijo que dos personas; 28% manifestó que viven tres personas; para el caso de cuatro personas el 24%; 14% corresponde a cinco personas; el 6% manifestó que viven seis personas; 4% dijo que viven siete personas; en igual porcentaje que el anterior, manifestó que viven ocho personas; solo el 2% manifestó que viven quince personas en la casa donde trabaja.

La siguiente pregunta fue **¿cuánto ganas semanalmente?**, respondiendo, el 4% doscientos cincuenta pesos y en igual porcentaje gana trescientos cincuenta pesos; 10% gana trescientos pesos; al 20% le pagan a la semana cuatrocientos pesos; al 6% su patrón le paga cuatrocientos cincuenta pesos y en igual porcentaje se ubicaron las domésticas que ganan seiscientos cincuenta pesos; al 36% de las encuestadas les pagan quinientos pesos; corresponde al 8% el pago de la cantidad semanal de seiscientos pesos; en igualdad de puntos porcentuales se ubicaron las domésticas que gana a la semana quinientos cincuenta, setecientos y setecientos cincuenta pesos, 2% en cada caso.

**Para el caso de enfermedad, ¿tu patrón te proporciona servicios médicos, de qué tipo y quién los paga?**, 22% contestó que corren por su cuenta los gastos médicos, así como de medicamentos; al grueso de las encuestadas si les proporciona el patrón tanto el médico particular y los medicamentos pagándolo éste último, representando el 78%; destacando que en ninguno de los casos las trabajadoras domésticas están inscritas al Seguro Social.

Al contestar **¿de cuántas personas recibían órdenes?**, 52% manifestó que de una sola persona; 24% dijo que de dos personas; 14% manifestó que eran tres las personas de las que recibían órdenes; y por último, el 10% del total dijo que recibía órdenes de cuatro personas.

90% de las encuestadas manifestó que **sí recibe buen trato** por parte de su patrón; el 10% restante no respondieron de forma negativa sino que manifestaron que a su consideración, más o menos recibían buen trato.

Al responder a la pregunta relativa a **las labores que desempeñan**, 66% dijo que realizan labores domésticas en general; 20% lleva a cabo solo la limpieza de la casa en que labora; el 6% se desempeña como cocinera; el 4% planchan únicamente y en igual porcentaje se dedican al cuidado de menores de edad como nanas.

Por lo que hace a **aguinaldo**, el 42% de las encuestadas si lo recibe, contra el 50% que no le paga su patrón aguinaldo, solo a un 8% el patrón le hace un regalo a fin de año.

Respecto de las **horas extras**, se les planteó la pregunta en el siguiente sentido, cuando tu patrón llega a tener una reunión familiar o social en la casa, ¿te pide que trabajes durante el evento? y siendo afirmativo, ¿te da una cantidad adicional en efectivo?. Respondieron de la siguiente forma: 50% no lo trabaja; 24% si lo trabaja y no le dan pago adicional; y, 26% si lo trabaja y si le dan un pago adicional.

Contestando la pregunta de **¿en qué zona de la ciudad trabajan?**, 50% lo hace en el Sur; 24% en la zona Norte; en la zona Centro y Oriente, el 8% respectivamente; por último, en la zona Poniente el 10%.

Al preguntar respecto de la **ocupación de su patrón**, respondieron que 54% son profesionistas y de ellos, sorprendentemente 20% son abogados; solo el 2% expresó que su patrón tiene un oficio; el 14% manifestó como comerciante la actividad de su patrón; y, el 30% restante dijo desconocer la ocupación de su patrón.

**Las horas que trabajan al día** son muy variadas, van desde seis y hasta diecisiete, así, el 6% trabaja respectivamente, seis, doce y dieciséis horas; el 4% labora siete y catorce horas, respectivamente; 8% trabaja ocho y trece horas, respectivamente; labora el 18% nueve horas al día; el 10% trabaja diez horas; el 16% labora once horas diarias; el 12% labora al día quince horas; y por último, solo el 2% trabaja diecisiete horas diarias.

A **¿cómo obtuvieron el empleo?**, contestaron 78% que por medio de recomendación; por medio de un familiar el 12%; mediante anuncio el 6%; y por último solo el 4% por medio de agencia.

Si **están a gusto con su empleo** contestaron 94% afirmativamente; siendo el 6% las que no están a gusto con el empleo.

Al preguntarles para el caso de que **cuando se llegan a deteriorar los muebles de la casa o bien rompes algo, ¿lo tienes que pagar?**, 90% dijo que no, contra un 10% que afirmó tener que pagarlo.

Por último, al cuestionarlas en el sentido de **si conocían los derechos mínimos que la Ley Laboral les concede**, respondió el 86% desconocerlos; el 14% dijo que sí los conocía, pero al preguntarles **¿cuáles?**, solo el 4% de este último porcentaje detalló dos derechos.

#### **4.4. Trabajo doméstico, ¿ordinario o especial?, consideraciones específicas a criterio del tesista**

Una primera consideración consiste en la división que hace la Ley al distinguir entre **trabajos generales y especiales**. Así los primeros son todos aquellos que la Ley no contempla dentro de un apartado especial, siendo los segundos, los indicados en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo.

La justificación que da lugar a tal distinción la encontramos en la exposición de motivos y discusión del proyecto de reformas de que fuera objeto la Ley en el año de 1970, según la cual se tomaron en consideración dos circunstancias principales, la primera de ellas consistió en que existían trabajos de tal manera especiales que las disposiciones generales de la Ley no eran suficientes para su reglamentación, y, la segunda de ellas, consistió en considerar la solicitud de los trabajadores y aún de las empresas para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales de esos trabajos especiales.

La Constitución no distingue expresamente entre trabajadores ordinarios o generales y trabajadores especiales, es así como en el artículo 123 solo hace distinción por lo que hace al salario mínimo, diciendo que:

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

En este orden de ideas, al no distinguir la Constitución entre varios tipos de trabajo y al reglamentar mediante la Ley Federal del Trabajo los especiales,

podría pensarse en un sentido amplio que se trata de una regulación inconstitucional.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en un primer orden de ideas establece en el artículo 3 que "...no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social..." Por otro lado en el artículo 56 determina que: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales 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."

Desde nuestro punto de vista las modalidades a que hace referencia la Ley para dar tratamiento a los trabajos especiales, justificando que las disposiciones generales no son suficientes para su reglamentación, no tienen cabida, pues lejos de beneficiar a los domésticos y trabajadores especiales en general, se les privan derechos esenciales, pues resulta ilógico pretender como es el caso de los domésticos, que mediante trece artículos se norme respecto al desempeño de sus labores y no solo por lo restringido en el número de los apartados, pues de la simple lectura se desprende que carecen de significativos derechos laborales, tanto económicos como de asociación, salud, entre otros; sin embargo, el Legislador completa la idea cuando dice en el artículo 181 que, los trabajos especiales se regirán por las disposiciones de ese Título y por la generales de la Ley en cuanto no las contraríen; no podrán contrariarse cuando ya en el articulado, los trabajadores domésticos han sido determinados a ese ordenamiento.

En este sentido, el maestro Néstor de Buen trata el tema con atino y precisión, desde nuestra perspectiva, al mencionar que: "Es, en realidad,

discutible, si el régimen de los trabajadores domésticos se apega al artículo 123 constitucional. En nuestro concepto rompe, sin justificación, con algunos de los principios básicos contenidos en dicho artículo por lo que hay que calificarlo como un régimen de excepción. Y ciertamente es una excepción que no tiene justificación alguna.<sup>50</sup>

Hasta aquí podemos concluir manifestando nuestra inconformidad relativa a la distinción que hace actualmente la Ley entre trabajadores generales y especiales, pues fuera de establecer especificaciones a las peculiaridades del servicio, al tratarse a los domésticos por medio de un derecho especial, consideramos que tales disposiciones van en contra del derecho común del trabajo, pues sin duda se violan derechos esenciales a los trabajadores, por lo que propondríamos una revisión pormenorizada por parte del legislador, para que tomando en consideración diversos factores, tales como estudios que al efecto debieran practicarse a fin de obtener una clara visión del empleo doméstico en la actualidad, concluyera en la reforma y adición al contenido del Capítulo Trece del Título Sexto de la Ley, en el que se abordaran las condiciones laborales como a continuación proponemos y por las razones que aquí se expresan :

Partimos de la idea genérica de la relación de trabajo que se lleva a cabo entre trabajador y patrón. Si dicha relación la entendemos como el vínculo jurídico que nace a partir del previo acuerdo de voluntades, por su parte, el trabajador doméstico en manifestar su conformidad de servir al patrón a fin de realizar las labores propias del hogar de aquél, así como, por su parte, el patrón expresa su voluntad a fin de asumir cuantas obligaciones están a su cargo derivadas de la ocupación a su servicio del doméstico.

---

<sup>50</sup> DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Segundo. Décimo Tercera edición. Editorial Porrúa. México. 1999. P 518.

Si ese acuerdo de voluntades es manifestado por ambas partes de buena fe, bien debiera celebrarse por escrito mediante un contrato en el que se hicieran constar derechos y obligaciones de ambas partes, términos y condiciones en general de la prestación del servicio, obteniendo cada uno un original para su resguardo, tal como lo determina la Ley para el trabajo ordinario o general en el artículo 24.

En el **contrato por escrito** deberá determinarse la temporalidad de la prestación del servicio, esto es, si el doméstico trabajará de planta o bien a tiempo parcial (o de entrada por salida). Así, en la práctica de campo llevada a cabo por nosotros el 90% de las encuestadas trabaja de planta contra el 10% que lo hace de entrada por salida.

De entre el contenido del contrato, una primera observación que tendría lugar sería la designación de **la persona del patrón**, pues como se deriva del estudio de campo llevado a cabo por nuestra parte, en casi la mitad de las encuestadas, en la práctica, reciben instrucciones por parte de más de una persona, por lo que al delimitarse quien es o será el patrón, o en su defecto en ausencia de aquel quien fungirá como patrón, el doméstico cumplirá con su labor al desempeñar las labores que precisamente esa persona le indique.

Asimismo deberá precisarse la **labor o labores a desempeñar** por el doméstico, pues de no hacerlo, como en la práctica sucede, el trabajador queda obligado a realizar todo cuanto le sea compatible con su salud, estado, energía, aptitud y condición. Esto es, como ya analizamos en el primer capítulo de esta obra, tendría lugar en este sentido la clasificación que de los domésticos hace el Colectivo Atabal, A.C., en su obra "El abc de las trabajadoras domésticas", pudiendo ampliarse a efecto de especializar las labores en el hogar, de manera enunciativa tenemos, aseo en general; recamarera; lavadora y/o planchadora;

cocinera; niñera; ama de llaves o mayordomo; mozo; chofer; jardinero; cuidador de casa habitación y/o fincas, entre otros.

Esta especialización se lleva a cabo en la práctica tal como lo advertimos de la referida encuesta practicada a las trabajadoras del servicio doméstico, según la cual el 34% de las encuestadas lleva a cabo labores de cocinera, nana, planchadora y lavadora, así como de limpieza.

Respecto de la **jornada de trabajo**, actualmente se encuentra ilimitada, por lo que el doméstico deberá desempeñar todas las labores de aseo y asistencia que de acuerdo con su naturaleza física y material le sean compatibles durante las veinticuatro horas del día a disposición del patrón, pues de manera general determina la Ley que en caso contrario, darán lugar a que el patrón tenga justificación para poder rescindir la relación de trabajo.

Es la misma Ley la que determina que los domésticos disfrutarán de **reposos durante el día** para disfrutar de sus alimentos y de **descanso durante la noche** para dormir, estos descansos de igual forma que la jornada no están delimitados, por lo que en la práctica observamos, como se advierte de la encuesta indicada, que los trabajadores domésticos laboran a diario desde seis y hasta diecisiete horas; respecto de los reposos diarios para alimentos, el 74% de las encuestadas goza de estos, un 34% de media hora para cada alimento y el 40% restante, de una hora para cada alimento.

Lo anterior dista mucho del principio laboral básico que enuncia que no se podrá obligar a nadie a desempeñar trabajos inhumanos, específicamente en cuanto a la jornada de trabajo, por lo que trabajar durante períodos tan prolongados representan un desgaste físico irreparable para el prestador del servicio.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto respecto de la jornada de los domésticos, que hasta en tanto no se delimite ésta no será posible hablar de horas extraordinarias o cualesquiera otro derecho derivado de un horario restrictivo de labores de estos trabajadores, con lo que estamos de acuerdo.

Proponemos el reconocimiento por parte de la Ley de la **jornada** del trabajador al señalamiento de un horario durante el cual debe el doméstico atender las necesidades de aseo y asistencia del hogar en el que labore, tomando en consideración los tres tipos de jornada a que se refiere la propia Ley en el artículo 60, teniendo así la jornada diurna, la nocturna y la mixta, para que una vez que se celebre el contrato por escrito, se haga constar la **jornada** a la que voluntariamente ambas partes se someten, con las modalidades y consecuencias a que la misma Ley hace referencia en ese sentido, tales como horas extras, riesgos de trabajo, etcétera.

En cuanto al **salario**, señala el legislador que salvo pacto en contrario, se les pagará un salario mixto, de la cantidad que se les pague en efectivo, un cincuenta por ciento adicional lo constituirán los alimentos y la habitación.

Una primera afirmación consiste en que el actual salario de los domésticos es una excepción a la regla general del concepto que de salario mínimo fija la Ley en el artículo 90.

Recordemos que el salario mínimo general corresponde a las personas que no tienen una especialización material o intelectual, correspondiendo el salario mínimo profesional a aquellos trabajadores que requieren capacitación a nivel intelectual, material o físico y tienen una especialización en la industria, comercio, profesión, oficio o trabajos especiales.

Aún no se ha determinado el **salario mínimo profesional** que debiera corresponder a estos trabajadores, pues como lo analizamos al estudiar este tema en el punto 4.2. de esta obra, a la fecha no se ha precisado por parte de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

En la práctica, al responder las encuestadas a la pregunta de cuánto le pagaban a la semana, obteniendo el resultado mensual, tenemos como punto de referencia que en la actualidad corresponde a los trabajadores que reciben como pago el salario mínimo general y laboran jornadas de ocho horas diarias, la cantidad de \$1,210.50 mensuales; y, derivado de la encuesta referida, el grueso de las entrevistadas que corresponde al 80%, ganan entre \$1,000.00 y \$2,000.00 mensuales, desempeñando jornadas de hasta diecisiete horas diarias. De esas cantidades el 50% esto es \$ 500.00 y \$1,000.00, respectivamente, corresponde a la prestación en especie, por lo que sumadas ambas cantidades, entendemos que los domésticos tomados como referencia reciben respectivamente, \$1,500.00 y \$3,000.00 mensualmente.

La observación que podemos hacer hasta aquí es que, si como se desprende de lo anterior, los patrones no pagan siquiera el salario mínimo general, mucho menos podrían pagar, llegado el momento el mínimo profesional, por lo que podemos concluir que debiera asimilarse el salario de los domésticos, en una primera solución, al mínimo general, y, en una segunda etapa, una vez fijado el mínimo profesional, aspirar a que se les pagara dicha cantidad.

Asimismo nuestra propuesta es en el sentido de adicionar la Ley y obligar al patrón a la entrega de un **comprobante de pago** en el cual se hagan constar las cantidades que se entregan por cuenta del pago semanal, los días laborados, los descuentos que en su caso se hagan acreedores los domésticos,

las aportaciones para el Seguro Social (que más adelante proponemos), entre otros.

Como consecuencia de la fijación de la jornada de los trabajadores domésticos, así como la adecuación del pago de estos trabajadores al mínimo general, tendrán las bases para la fijación en consecuencia del **tiempo extraordinario** a que tendrán derecho una vez que se llevara a cabo aquel.

Respecto a la **participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa**, como lo hemos analizado ya, el trabajo que desempeña el doméstico para el interior de la casa u hogar del patrón no genera una ganancia económica de éste último, por lo que, atendiendo a la naturaleza propia de esta prestación, así como al concepto de empresa, es correcto desde nuestro punto de vista el que se niegue a los domésticos el goce de esta prestación económica.

Aunado a lo anterior, en la práctica también existe la negativa a que gocen del aguinaldo, según nuestra encuesta, la mitad de las encuestadas no reciben aguinaldo.

No obstante lo anterior, debiera adicionarse la Ley en el sentido de obligar al patrón al pago de una gratificación anual de una cantidad determinada de días (los que, podríamos decir, bien valdría expresarse en días de salario mínimo), la que se pagara a fin de año a más tardar el día veinte de diciembre y, salvo pacto en contrario, podrá ser superior a la fijada en la Ley; asimismo en caso de que el doméstico no haya cumplido el año completo de labores, tendrá derecho al pago proporcional de acuerdo al tiempo laborado.

Por lo que hace a **vacaciones, prima vacacional, prima dominical** (para el caso de que laboren los domésticos los domingos), **prima de**

**antigüedad, día de descanso obligatorio, riesgos de trabajo** (accidentes y enfermedades de trabajo) ; al ser omisa la Ley en ese sentido, entendemos que tienen derecho los domésticos a tales prestaciones, por lo que únicamente, desde nuestra perspectiva, debiera adicionarse la Ley en el sentido de incluir aquellas en el capítulo relativo a los domésticos, en la misma forma en que se consagran para los trabajadores en general.

Por lo que hace al derecho a la **Seguridad Social** de estos trabajadores, desde el origen de la Ley del Seguro Social, se restringió a los domésticos su incorporación al régimen obligatorio, pues serían incorporados a través de un decreto emitido por el Ejecutivo y a propuesta del propio Instituto, cuando las condiciones económicas de este último lo permitieran; decreto que hasta la fecha no se ha emitido, no obstante que como lo contempla la propia Ley del Seguro Social serán sujetos de aseguramiento las personas que se encuentren vinculadas a otra 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, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos, por lo que fue a partir del 31 de diciembre de 1959 en que se contempló el Seguro Social en favor de estos trabajadores.

Es dentro del Capítulo VIII de la Ley del Seguro Social, segunda sección, donde actualmente el artículo 203 regula la incorporación de los domésticos al régimen obligatorio, el que contempla:

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

Nuestra propuesta consiste en que se expidan los decretos relativos por parte del Ejecutivo y con ello adicionar la Ley Federal del Trabajo en el sentido de obligar al patrón a incorporar a los domésticos que laboren de planta en su casa u hogar a este régimen obligatorio, siendo facultativo de los patrones la incorporación al régimen voluntario por lo que hace a los trabajadores de entrada por salida o de tiempo parcial.

Lo anterior lo hacemos consistir en que en la actualidad y de acuerdo al texto vigente de la Ley, como se puede advertir del resultado de la encuesta referida, es el patrón quien cubre los gastos médicos así como el pago de los medicamentos, para el supuesto de que el doméstico enfermera en el 78% de los casos analizados, contra el 22% en el que son las domésticas quienes tiene que sufragar los gastos médicos y de medicamentos.

Una adición más a la Ley consistiría en el sentido de obligar a los patrones al pago de las **aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda**, toda vez que desde nuestro punto de vista, el trabajo de los domésticos, en general, se asemeja a cualquier otro tipo de labor de los contemplados en la Ley.

Otra modificación la hacemos consistir en la revisión a las **causas de terminación** de la relación de trabajo **por parte del patrón**, reformando en su totalidad el actual texto del artículo 343 de la Ley, pues no es posible considerar que aún hoy día se pueda consentir el contrato a prueba y menos aún la **inestabilidad en el empleo** a que se enfrentan los domésticos, pues siguiendo el numeral indicado el patrón no está obligado a reinstalar en el empleo al trabajador doméstico.

Para el caso de **muerte del trabajador**, además de sufragar los gastos del sepelio, proponemos que el patrón debiera pagar a los deudos de **aquel** una

indemnización, tal como se comprende para los trabajadores generales u ordinarios en el artículo 502 y demás relativos de la Ley.

Respecto de la **educación del doméstico**, proponemos reformar el contenido de los artículos 337 fracción III y 998 de la Ley, debiendo quedar obligado el patrón a cooperar de manera genérica a la instrucción del trabajador doméstico y no limitarlo a la educación primaria y secundaria, que a la fecha son obligatorias por mandato constitucional.

Lo antepuesto deriva del hecho de que en la práctica la mayoría de los domésticos solamente han cursado la educación primaria, contra un porcentaje menor de los casos en los que la secundaria es su última instrucción. En este mismo sentido, de las personas encuestadas, actualmente solo el 16% asisten a la escuela, dividido en un 8% que estudia la secundaria abierta, el 6% la preparatoria abierta y solo el 2% estudia computación. Sin importar el mínimo resultado porcentual, existe sin embargo la inquietud por parte de los domésticos de dar continuidad a su educación, por lo que consideramos que el Legislador debe poner atención en ese sentido y concederles una mejora de sus derechos.

Por último, proponemos la **supervisión** por parte de las **Autoridades del Trabajo**, dentro de sus respectivas competencias, del cumplimiento cabal de las normas de trabajo en la práctica del desempeño de los domésticos y su relación con los patrones y, en su caso, hacer efectivas las sanciones correspondientes a los patrones que dejen de observarlas, las que deberán ser lo suficientemente represivas a efecto de evitar la reincidencia.

En virtud de lo anteriormente expuesto, como se desprende de nuestra investigación, es indudable que la figura del trabajador doméstico como tal existe, con la problemática jurídica a la que se enfrentan actualmente quienes

viven de ello así como la serie de privaciones de que son objeto y que sin duda exigen la atención de los legisladores a fin de regularizar su status laboral.

Es indiscutible que, dadas las características del trabajo doméstico, su naturaleza jurídica es laboral, aún y cuando presupone la convivencia en el ámbito familiar del patrón.

Las necesidades económicas, sociales y políticas han cambiado, desde el momento en que surge el trabajo doméstico en la Ley y hasta nuestros días, por lo que en atención a las circunstancias actuales, la labor del doméstico exige la regularización de normas y condiciones jurídicas en materia de trabajo de seguridad, resguardo y tutela de los derechos de estos trabajadores por parte del Legislador.

El trabajo doméstico ha evolucionado. En virtud de ello, urge la revisión por parte del Poder Legislativo en esta materia, debiendo llevar a cabo estudios a nivel nacional apoyado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, a efecto conocer las condiciones en las cuales dentro del texto actual de la Ley, se encuentran los domésticos y derivado de ello, dar lugar a las reformas y adiciones que se proponen como resultado de la presente investigación.

Puede servir de apoyo a los estudios indicados en el párrafo anterior el derecho comparado para que, en su caso, se puedan celebrar Tratados Internacionales en esta materia, los cuales a la fecha México no ha efectuado.

Asimismo es necesario, dada la problemática que representa la determinación para el pago del salario a estos trabajadores, que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos fije el mínimo profesional que corresponde a este sector laboral, pues en la práctica y de acuerdo con el actual ordenamiento,

dentro del salario que se paga a los domésticos, se incluyen la prima dominical, séptimo día, descansos obligatorios, tiempo extra, entre otras prestaciones.

Lejos de lo que pudiera pensarse por parte de la doctrina, en el sentido de que esta figura está en vía de extinción y ser sustituida en un futuro inmediato por el trabajo de tiempo parcial, el resultado del trabajo de campo desarrollado a lo largo de la presente investigación, muestra que la tendencia continúa siendo la contratación de trabajadores domésticos de tiempo completo o de planta.

No obstante lo anterior, debe incluirse en la Ley Federal del Trabajo la figura del trabajo doméstico de tiempo parcial o de entrada por salida.

Faltan organismos de clase, sociedades o asociaciones que propugnen la defensa y salvaguarda de sus intereses individuales y colectivos de trabajo a fin de obtener mejoras de sus condiciones laborales por parte de las autoridades; actualmente solo en el Distrito Federal el Colectivo Atabal, A. C. y Grupo La Esperanza, son los únicos grupos de ayuda y atención de estos trabajadores, en coordinación con el Instituto de la Mujer y el Centro Integral de Apoyo a la Mujer.

No es suficiente que los derechos queden consignados en la Ley, sino indispensable es que formen parte de la conciencia de trabajadores y patrones, pues en la mayoría de los casos, los trabajadores desconocen sus derechos, lo que da lugar al abuso por parte de los patrones.

El derecho del trabajo se caracteriza por ser inconcluso y estar en constante expansión, por lo cual deberá desarrollarse a fin de mejorar a los domésticos en sus derechos y condiciones laborales. De acuerdo con las reformas y adiciones que proponemos, de acuerdo con las cuales, opinamos

seguirá siendo un trabajo especial, con las limitaciones propias de su género pero con los beneficios inevitables y de los cuales actualmente se encuentran desposeídos.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El término jurídico correcto para denominar a los empleados del servicio doméstico es el de trabajadores domésticos. Su naturaleza jurídica es laboral, aun cuando presupone la convivencia en el ámbito familiar del patrón.

**SEGUNDA.-** La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como ordenamiento superior en orden jerárquico en México, no diferencia entre trabajadores ordinarios o generales y especiales, sólo distingue por lo que hace al salario mínimo, entre general y mínimo profesional.

**TERCERA.-** No es inadecuada la distinción entre trabajadores generales u ordinarios y trabajadores especiales, sino la forma en que actualmente se encuentran estructurados y regulados en la Ley.

**CUARTA.-** No es posible asemejar a los trabajadores domésticos con un trabajador ordinario o general, dadas sus características tan peculiares, toda vez que no corresponderían, a la realidad y a la práctica laboral, la totalidad de prestaciones que a un trabajador general le corresponden, intentando le asistieran a un doméstico. Sin embargo, a éstos últimos, mediante reformas y adiciones a la Ley, se les deben otorgar más derechos laborales de los que actualmente gozan.

**QUINTA.-** Las características esenciales que determinan la naturaleza jurídica de la relación de trabajo como doméstico son: el lugar de la prestación del servicio; el tiempo de la prestación del servicio y el lucro o no en beneficio del patrón.

**SEXTA.-** Aun cuando efectivamente el trabajo del doméstico no genera un beneficio económico o utilidad directa para el patrón, éste mediante aquél se beneficia al tener el tiempo libre suficiente para dedicarlo a su profesión, vida social, vacaciones, y, al mismo tiempo obtener orden y aseo en su hogar.

**SÉPTIMA.-** El trabajo doméstico de planta o de jornada permanente en la actualidad continúa por arriba, en la mayoría de los casos, del trabajo de tiempo parcial o de entrada por salida, no obstante, este último debe reconocerse y regularse en forma precisa y detallada en la Ley laboral

**OCTAVA.-** Deben realizarse estudios a nivel nacional por medio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, a efecto de conocer las condiciones en las cuales, dentro del texto actual de la Ley, se encuentran los domésticos, a efecto de que, reformada y adicionada que sea la Ley Federal del Trabajo, a nivel internacional, México se encuentre en posibilidad de celebrar tratados internacionales en esta materia.

**NOVENA.-** Al haberse modificado las necesidades sociales, económicas y políticas del momento en que surge el trabajo doméstico reconocido en la Ley, resulta por lo tanto limitada la actual legislación respecto de estos trabajadores.

**DECIMA.-** Es sin duda alguna, deficiente la actual reglamentación del trabajo doméstico, por lo que, a fin de lograr su eficiencia y al caracterizarse el derecho del trabajo por ser social, inconcluso y en constante expansión y ante la evolución que ha tenido la figura del trabajo doméstico, pues ha rebasado la normatividad, es necesario reformar y adicionar el actual texto de la Ley en beneficio de este grupo de trabajadores.

**DECIMA PRIMERA.-** Los defectos de la normatividad actual del trabajo doméstico, consisten en una *incompleta regulación por parte de la Ley Federal del Trabajo*, debiendo reformarse y adicionarse en su caso, para que a los domésticos les correspondan prestaciones tales como: contrato de trabajo escrito; delimitar la jornada de trabajo y consecuentemente el derecho a pago de horas extras; día de descanso obligatorio; salario mínimo profesional; prima de antigüedad; prima dominical; riesgos de trabajo; pago de una indemnización a los deudos del doméstico para el caso de muerte de aquel; hacer por escrito el aviso al trabajador de la causa de terminación de la relación de trabajo; obligar al patrón a la entrega al trabajador doméstico de un comprobante de pago; vacaciones y prima vacacional; prima dominical; prima de antigüedad; día de descanso obligatorio; la designación de la persona del patrón; entre otros.

**DECIMA SEGUNDA.-** Los vicios de la reglamentación del trabajo doméstico, tal como se encuentra actualmente, consisten en omitir ciertas prestaciones a las que por mandato constitucional les corresponden al desempeñar una actividad laboral lícita, siendo mexicanos y participar en la relación de trabajo, debiendo en consecuencia reformarse y adicionarse en su caso, la Ley laboral para que los trabajadores domésticos les corresponda: la incorporación obligatoria (de los trabajadores de planta) a la Seguridad Social, siendo facultativo para el patrón, por lo que hace a los domésticos de tiempo parcial o de entrada por salida la incorporación voluntaria; derechos de maternidad para el caso de las mujeres; respecto de aguinaldo y reparto de utilidades, implementar una gratificación anual; obligar al patrón al pago de las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda; derecho a la educación en general, no sólo primaria y secundaria, con obligación del patrón de facilitar el acceso a aquélla; supervisión por parte de las Autoridades del Trabajo y la imposición de sanciones económicas represivas al patrón para el caso de incumplimiento; asimismo, proporcionar por parte de las mencionadas Autoridades y patronos, las facilidades a fin de la

creación de organismos de clase, sociedades o asociaciones que velen por sus intereses individuales y colectivos; entre otros.

## ANEXO 1

# Situación y condiciones de empleo de los trabajadores domésticos en los hogares privados: Estudio de la OIT

## Introducción

LOS TRABAJADORES domésticos en los hogares privados quizá no constituyen una parte importante de la población económicamente activa, pero forman un grupo de trabajadores especialmente desprovistos de protección jurídica y social, sujetos a la explotación y de cuyos intereses legítimos y bienestar se ha hecho durante mucho tiempo caso omiso en la mayor parte de los países.

En 1965 la Conferencia Internacional del Trabajo estudió nuevamente la situación y adoptó una resolución<sup>1</sup> en la que se señala la urgente necesidad de garantizar a los trabajadores domésticos elementos fundamentales de protección que les aseguren un nivel de vida mínimo, compatible con el respeto de la persona y de la dignidad humanas, que son esenciales para la justicia social. En la resolución se invita a la Oficina Internacional del Trabajo a estudiar en primer lugar los problemas de estos trabajadores basándose en la documentación facilitada por los gobiernos. Así, en 1967 se envió a los gobiernos de todos los Estados Miembros un cuestionario sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, y para mediados de junio de 1969 se recibieron sesenta y ocho respuestas<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Resolución sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, *Boletín Oficial* (Ginebra, OIT), vol. XLVIII, núm. 3, julio de 1965, suplemento I, págs. 19 y 20.

<sup>2</sup> Afganistán, República Federal de Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Bielorrusia, Bulgaria, Camerún, Ceilán, Colombia, Costa de Marfil, Costa Rica, Chad, Checoslovaquia, Chile, Chipre, Dabomey, España, Estados Unidos, Etiopía, Finlandia, Francia, Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala, Guayana, Guinea, Honduras, India, Irlanda, Irací, Jamaica, Japón, Kenia, Líbano, Luxemburgo, República Malagasy, Malasia, Malawi, Malí, Malta, México, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Reino Unido, Rumania, Senegal, Sierra Leona, Singapur, Sudán, Suecia,

### *Revista Internacional del Trabajo*

La calidad de las respuestas varía considerablemente. En esos países no se disponía de algunos de los datos solicitados, pero incluso cuando se disponía de ellos no eran muy completos ni fidedignos. Por otra parte, hay que señalar inmediatamente que cualquier estudio sobre el servicio doméstico entraña gran dificultad debido a la naturaleza especial e íntima de las relaciones de trabajo y a la falta de datos sobre las condiciones de empleo de esta categoría de trabajadores. Además, si bien hay gran analogía entre el concepto y la condición jurídica de los trabajadores domésticos en todas partes, hay también enormes diferencias de situación entre el mundo desarrollado y el mundo en vías de desarrollo, así como diferencias considerables entre su situación en los países socialistas y los no socialistas. A veces en un estudio general se tiende a olvidar estas dificultades y a mitigar en cierto modo la diferencia.

No obstante, en el estudio se recopilan muchos datos interesantes sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos en los hogares privados. A continuación se resumen los resultados y las conclusiones más importantes<sup>1</sup>.

#### **Situación general**

Los trabajadores domésticos no constituyen una parte considerable de la población económicamente activa, pero el número total de estos trabajadores no es de ningún modo insignificante. Teniendo presentes considerables reservas en cuanto a los datos estadísticos y su comparabilidad cronológica, el estudio revela que en los países socialistas de Europa oriental el trabajo doméstico en los hogares privados se utiliza en grado insignificante y decreciente y se desalienta activamente; en la mayor parte, si no en todos los países, de Europa occidental y de América del Norte, esta clase de trabajo se utiliza en forma moderada y decreciente, en Australia y Nueva Zelandia a escala reducida y estable, y en muchos de los países en vías de desarrollo de Asia, América latina y África de manera muy amplia pero indeterminada. Cabe señalar que en algunos de estos países las estadísticas se refieren únicamente a los trabajadores domésticos declarados o registrados oficialmente y no abarcan a aquellos que

Solra, Tanzania, Togo, Túnez, Turquía, Uganda, Viet-Nam, Yugoslavia y Zambia. Además, los gobiernos de otros países (por ejemplo, Hungría y Brasil) indicaron que, como resultado de los cambios económicos y sociales, estaban estudiando los medios de introducir la legislación relativa a la situación y las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, con objeto de ofrecerles una protección mayor que la prevista en el código civil general. Un gobierno hizo observar que durante demasiado tiempo se había desatendido la adopción de medidas en este sentido. Después de la redacción del informe, varios gobiernos, entre ellos los de Bélgica y Perú, han promulgado nuevas leyes relativas a los trabajadores domésticos. La ley belga de 24 de abril de 1970 abarca todas las cuestiones referentes a las condiciones de contrato y empleo de esos trabajadores y los derechos y obligaciones respectivos de las dos partes.

<sup>1</sup> La Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, dispone de ejemplares del informe completo (en inglés solamente) (documento mimeografiado D.11, 1970).

### *Estudio de la OIT sobre los trabajadores domésticos*

trabajan sin haber cumplido esta formalidad ni a los que viven y trabajan en calidad de miembros de familia casi adoptivos. Si bien en algunos países los hombres forman el grueso de los trabajadores domésticos, en la mayor parte de ellos predominan las mujeres, y para ellas el trabajo doméstico es a veces un sector importante de empleo remunerado. Sólo en unos pocos países (por ejemplo, Suiza) los extranjeros constituyen gran parte de los trabajadores domésticos.

La gran mayoría de los trabajadores domésticos no están especializados en una ocupación (por ejemplo, remendado o lavandería), pero se espera que sean competentes en toda la diversidad de tareas relacionadas con el hogar y las actividades y técnicas familiares (por ejemplo, limpieza, lavado y planchado, costura, condimentación de alimentos y puericultura). La mayoría de ellos trabajan a tiempo completo y muchos viven donde trabajan, pero parece que se manifiesta una tendencia muy general hacia el aumento del empleo doméstico a tiempo parcial y que cada vez se aceptan menos los arreglos para habitar en el hogar donde trabajan, por lo menos en los países desarrollados.

#### **Formación profesional**

Tradicionalmente no ha sido común dar formación profesional, en el verdadero sentido de la palabra, para el trabajo doméstico. Se suponía que la enseñanza y formación dadas en la escuela en materia de economía doméstica, así como los conocimientos y la capacitación impartidos por las madres a sus hijos, satisfacían esta necesidad. En la práctica actual sigue siendo rara la formación profesional para el trabajo doméstico como tal (aunque hay excepciones), mientras que la enseñanza a los jóvenes para el cuidado y el mantenimiento de su propio hogar está bastante generalizada.

Las opiniones divergen en cuanto a si el trabajo doméstico es realmente adecuado para la formación profesional pública. Se alega que no ha de darse prioridad a este tipo de formación, en razón del grado limitado en que el trabajo doméstico entorpece el desarrollo económico y social o contribuye a éste. Se estima, en cambio, que debe desviarse a las jóvenes del servicio doméstico y formarlas para empleos más productivos.

Por otra parte, en algunos países se considera necesario especializar a los trabajadores domésticos a fin de mejorar sus calificaciones y a fin de mejorar la situación económica y social de este sector. Este criterio plantea la cuestión de si el trabajo doméstico es calificado o no calificado y, a este respecto, también hay discrepancia de opiniones. En algunos países, desarrollados y en vías de desarrollo, se tiende a considerar este trabajo más calificado de lo que se consideraba en el pasado, cuando las madres transmitían a las hijas muchos conocimientos y habilidades, y en unos cuantos países se están tomando medidas concretas para fomentar

### *Revista Internacional del Trabajo*

esta tendencia, con miras a modificar el carácter, así como la imagen, del trabajo doméstico.

#### **Contratación**

En gran parte de los países, la inmensa mayoría de los trabajadores domésticos encuentran su empleo mediante relaciones, presentaciones y recomendaciones personales; esto se aplica también a las amas de casa que buscan a tales trabajadores. En algunos el servicio público de colocación desempeña una función útil y ha adaptado su estructura a las necesidades del sector doméstico. En otros, también las agencias privadas de colocación de diversos tipos se ocupan de los trabajadores domésticos y de sus futuros empleadores. Por lo general, sus actividades están sometidas a control público (en especial donde está autorizado el funcionamiento de agencias retribuidas con fines lucrativos), lo cual es importante en vista de que los trabajadores domésticos como grupo tienden a ser vulnerables: la finalidad del control público es y tiene que ser protegerlos contra las prácticas desleales y la explotación.

#### **Contratos**

En muy pocos países se requiere formalmente el establecimiento de un contrato escrito de trabajo para el servicio doméstico en hogares privados y en algunos se excluye expresamente el empleo doméstico de la obligación general de concertar esos contratos. Sin embargo, en varios países hay disposiciones que prevén el cumplimiento de algunas de las finalidades de los contratos escritos, en particular requiriendo que se indiquen por escrito algunas de las condiciones de empleo (por ejemplo, la fecha de entrada en el servicio y los salarios y horas convenidos, o ambos). La experiencia de algunos países donde no hay requisitos en cuanto a la forma y el contenido de los contratos de servicio muestra que los contratos tipo, redactados y publicados por las autoridades públicas, pueden desempeñar un papel sumamente útil en la fijación de normas relativas a los puntos básicos sobre los cuales las partes han de ponerse de acuerdo. Los órganos no gubernamentales pueden también prestar ayuda preparando y dando publicidad a contratos tipo de trabajo para el empleo doméstico.

Se reconoce que es difícil cumplir los contratos de trabajo en este sector. Cuando no se establecen contratos por escrito, el problema principal es la falta de pruebas. Por esta razón, así como por consideraciones de costo, se atribuye especial importancia a la labor de conciliación efectuada por los funcionarios públicos de los ministerios del trabajo u órganos conexos, con miras a asesorar a las partes interesadas y asegurar un trato equitativo. La extensión de los servicios de esta índole, tanto en el número limitado de países donde existen ahora como en otros países,

### *Estudio de la OIT sobre los trabajadores domésticos*

ayudaría sin duda a crear un mecanismo que permitiría descubrir los casos de infracción de un contrato. Allí donde los contratos de servicio doméstico están escritos o evidenciados de otro modo, se ejecutan mediante procedimientos judiciales normales como cualquier otro contrato, pero cabe preguntarse cuántos casos relativos a contratos de trabajadores domésticos se llevan de hecho ante los tribunales.

#### **Condiciones de empleo**

Las condiciones de empleo pueden establecerse mediante la legislación o contratos colectivos. Donde es costumbre fijarlas por la ley, el sector doméstico puede excluirse totalmente o puede abarcarse en cierto modo, aunque por lo general de manera menos completa y en cierta medida aplicando normas diferentes de las de otros sectores. Sólo en los países socialistas de Europa oriental la legislación general del trabajo se aplica plenamente a los trabajadores domésticos en los hogares privados y, como se ha señalado, en esos países estos trabajadores constituyen un grupo insignificante. Buen número de países cuentan con disposiciones que protegen a los trabajadores domésticos, por ejemplo, un capítulo especial en el Código del Trabajo, decretos especiales adicionales a las disposiciones generales de este Código, leyes especiales sobre el trabajo doméstico o leyes generales con normas especiales para los trabajadores domésticos. Los trabajadores a tiempo parcial se excluyen muy a menudo de esas disposiciones. Debido a la falta de organización en el sector del servicio doméstico, los contratos colectivos desempeñan cierto papel sólo en algunas regiones de Francia y en los acuerdos utilizados como normas de orientación en la República Federal de Alemania, mientras que en Suiza la ley establece las condiciones de servicio en su sistema de contratos cantonales tipo que, dentro de ciertos límites, son obligatorios.

Gran número de países tienen una legislación que protege los salarios de los trabajadores domésticos, por ejemplo, mediante la fijación de la periodicidad de pago, del derecho del empleador a hacer deducciones y del derecho del trabajador a disponer de sus ganancias. Un número menor, pero aún considerable, de países — muchos de ellos africanos — tienen una legislación sobre salarios mínimos que se aplica a los trabajadores domésticos; los salarios de éstos están en gran parte relacionados con los fijados para otras ocupaciones y respetan los mínimos nacionales. No obstante, en los demás países esos salarios los fijan sólo las partes interesadas en función de la oferta y la demanda. La variación entre el salario mínimo y el salario máximo de los trabajadores domésticos parece ser muy grande y hay muchas diferencias regionales. Con frecuencia se paga mucho menos a los trabajadores jóvenes que a los adultos.

En la mayor parte de los países no se limitan las horas de trabajo en los hogares privados y se hace frecuentemente referencia a las verdaderas dificultades de establecer el límite para las personas que viven y trabajan

*Revista Internacional del Trabajo*

en una familia. En los países donde se fijan límites a las horas de trabajo (mediante la ley o un contrato tipo), el número de horas autorizadas es a menudo alto y excede considerablemente del límite establecido para otras ocupaciones.

Esto sucede casi siempre con los trabajadores domésticos residentes a tiempo completo. Muy pocos países — los países socialistas de Europa oriental y Nueva Zelanda — han comunicado que las horas de trabajo están dentro de los límites ampliamente aceptados para otras ocupaciones. Sólo unos cuantos países limitan las horas extraordinarias. Pero la mayor parte de los países que limitan las horas normales prevén disposiciones para compensar las horas extraordinarias mediante tiempo libre

Tan sólo en unos pocos países existen disposiciones legislativas o de otra índole sobre el descanso diario; algunas de ellas se refieren al descanso durante el día y otras especifican el tiempo en que ha de tomarse este descanso (por ejemplo, un descanso por la tarde o un descanso largo a mediodía); en un número algo mayor de países se establece un período mínimo de descanso nocturno o se fija la hora del día o de la noche en que el trabajo debe cesar, por regla general. Las normas consuetudinarias de otros países son análogas.

Por otra parte, se han generalizado las normas mínimas de descanso semanal. No obstante, parece que las normas establecidas (veinticuatro horas por semana o menos) están muy por debajo de los niveles aceptados para otras ocupaciones. Cuando se rebasa la norma básica, esta disminución se atribuye a la escasez de mano de obra en el sector doméstico.

Buen número de países cuentan con legislación sobre vacaciones anuales pagadas para los trabajadores domésticos y pocos indican que la norma difiere de las de otras ocupaciones; donde ésta difiere, es menos generosa. La duración varía enormemente — de una a tres semanas, como norma — y a veces el permiso aumenta según la antigüedad en el servicio o la naturaleza del trabajo.

Sólo en un poco más de un tercio de los países los trabajadores domésticos tienen derecho a tiempo libre los días feriados religiosos, obligatorios y otros oficiales. En otros países, especialmente de América latina, estos trabajadores se excluyen expresamente de la legislación al respecto. Incluso cuando se les confiere este derecho, no siempre es tan amplio como el de otros trabajadores. Parece estimarse que las fiestas implican para el empleador que el personal doméstico ha de trabajar.

Relativamente pocos países tienen normas que reglamentan la licencia de enfermedad, el descanso de maternidad o el permiso en caso de urgencia para los trabajadores domésticos; a este respecto, los problemas de los trabajadores domésticos y de sus empleadores son muy especiales, sobre todo en el caso de los trabajadores que viven en el hogar donde están empleados. En algunos países se autoriza con gran facilidad el despido en caso de enfermedad, pero se prevén indemnizaciones bastante

*Estudio de la OIT sobre los trabajadores domésticos*

generosas; en cambio, en otros se prevé la suspensión del contrato por un período de hasta seis meses, durante el cual el despido es ilegal, pero el derecho del trabajador a percibir remuneración de su empleador es muy limitado. En varios países existe legislación o práctica respecto de la duración de la licencia de enfermedad (que oscila entre ocho días y un mes) con remuneración completa o parcial por el empleador, a veces después de un período de calificación.

Se dispone de pocos datos acerca del descanso de maternidad o del mantenimiento en el empleo durante el embarazo. Al ratificar el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, varios países han excluido, como estaban facultados para hacerlo, « el trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados ».

Sólo un número muy reducido de países indican que prevén vacaciones pagadas extraordinarias, concedidas habitualmente para acontecimientos familiares especificados.

La alimentación y el alojamiento proporcionados al trabajador doméstico se determinan generalmente según la forma y el valor del trabajo efectuado y las necesidades del empleador y del trabajador. En algunos casos constituyen un requisito para satisfacer determinadas necesidades sociales (por ejemplo, de comida o de vivienda). Muy pocos países establecen normas detalladas en cuanto a la alimentación y al alojamiento; otros especifican simplemente que éstos deben ser de calidad « normal ». La relación entre la alimentación y el alojamiento y la remuneración se fija de distintos modos, principalmente deduciendo el importe de los primeros de la remuneración calculada sobre una base puramente monetaria o mediante un sistema de remuneración mixta en dinero y en especie. Cualquiera que sea el método utilizado, es fundamental que el valor de la alimentación y del alojamiento se fije de manera equitativa, y sólo unos cuantos países tienen disposiciones para garantizarlo o para establecer una proporción máxima del salario que pueda pagarse en especie.

Las gratificaciones parecen ser raras. La forma más común es una gratificación anual pagada generalmente con motivo de una fiesta religiosa. En algunos países africanos se concede una prima de antigüedad que aumenta según los años de servicio.

En buen número de los países que respondieron al cuestionario no se prescribe un mínimo de edad para la admisión al servicio doméstico en los hogares privados. Algunos de ellos hicieron referencia a la asistencia escolar obligatoria, que impide el trabajo antes de los catorce o quince años, pero en muchos de esos países es más que probable que el trabajo doméstico comience antes de los catorce años. Varios países fijan en doce años la edad mínima para el servicio doméstico, normalmente inferior a la de otros trabajos; unos cuantos países fijan el mínimo en trece años y otros en catorce (en algunos casos sujeto a derogaciones). En conjunto parece que el trabajo doméstico en hogares privados es un

### *Revista Internacional del Trabajo*

sector en que la mano de obra infantil se emplea aún, pero en grado insignificante.

A los trabajadores jóvenes del sector doméstico se les asegura a veces una protección especial (salvo cuando viven y trabajan en calidad de miembros casi adoptivos de la familia). Algunas legislaciones establecen horarios de trabajo más cortos o períodos de descanso más largos para los trabajadores menores de una edad especificada. Otras prevén vacaciones más largas. En algunos países se prohíbe generalmente a los empleadores someter a esfuerzo excesivo a los jóvenes. En algunos casos (por ejemplo, en Chipre), el empleo de estos trabajadores en el servicio doméstico está sujeto a la autorización o el registro por una autoridad pública que tiene cierta responsabilidad en cuanto al bienestar del joven.

En unos cuantos países la legislación limita en cierto modo la responsabilidad de los trabajadores domésticos por los daños causados durante la ejecución del trabajo, limitándola por lo general a los casos graves de negligencia o falta en el servicio; en aquellos países donde el empleador no está facultado para hacer deducciones unilaterales de los salarios, es poco probable que trate de obtener, recurriendo a los tribunales, que el trabajador le reembolse los perjuicios no convenidos. Hay ciertas indicaciones de que los empleadores concienzudos no ejercen presiones financieras para asegurar un trabajo cuidadoso.

### **Seguridad social**

Así, pues, si bien en muchos países hay un mínimo de protección en cuanto a las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, incluso si por lo general son menos completas y peores que las de otras categorías de trabajadores, no puede decirse lo mismo de la seguridad social. Es cierto que en muchos países los trabajadores domésticos o bien están protegidos junto con otros trabajadores o perciben las mismas prestaciones con sujeción a algunas condiciones diferentes. No obstante, en un tercio aproximadamente de esos países no se les concede toda la gama de prestaciones de seguridad social y en algunos las condiciones de afiliación son tales que se excluye a los trabajadores domésticos a tiempo parcial. En buen número de otros países, los trabajadores domésticos quedan totalmente excluidos del régimen de seguridad social y en otros se los excluye de uno o más de los seguros importantes, incluso en algunos países desarrollados con regímenes avanzados de seguridad social. Los trabajadores domésticos quedan lo más frecuentemente excluidos del seguro de desempleo, y el seguro por accidentes del trabajo se les aplica de modo diferente, cuando se aplica. Las prestaciones a largo plazo de vejez, invalidez y muerte (el sostén de la familia no se aplican oficialmente sobre todo en los países con sistemas de seguridad social o fondos de previsión social recientemente establecidos (salvo para los trabajadores a tiempo parcial)). No obstante, en otros países hay protección de

### *Estudio de la OIT sobre los trabajadores domésticos*

derecho pero no de hecho. Este parece constituir un importante problema práctico de observancia efectiva de estos aspectos de la legislación de seguridad social en muchos países: se trata de un problema de especial importancia para los trabajadores domésticos que pueden ignorar sus derechos, e incluso cuando los conocen, pueden enfocar el futuro desde un punto de vista poco perspicaz o injustificadamente optimista.

#### **Terminación del empleo**

Dada la relación más íntima y personal que entraña la índole misma del empleo doméstico en los hogares privados, la cuestión de la terminación del empleo tiene aspectos especiales que tienen importancia menos directa en otras ocupaciones. En efecto, la protección básica del trabajador ha de adoptar la forma de prestaciones financieras; es excepcional limitar los motivos por los que puede sobrevenir la terminación con notificación previa. La legislación y la práctica nacionales reconocen ampliamente la posibilidad de optar por la indemnización en vez de la notificación, en parte para dar al trabajador la oportunidad de adaptarse a una nueva situación. Con el mismo fin, buen número de países prevén oficialmente la obligación del empleador de dar al trabajador tiempo libre suficiente durante el plazo de notificación, para que busque otro empleo. Sin notificación previa, las razones usuales de terminación son, obviamente, las de muy mala conducta, negligencia grave o habitual, o abandono del trabajo, más unas cuantas de matiz un tanto feudal (como comportamiento irrespetuoso). Para el trabajador, los motivos principales para abandonar el empleo sin notificación son el incumplimiento del contrato (por ejemplo, la falta de pago del salario), los malos tratos o abusos manifiestos de otra índole, y en algunos casos el cambio de residencia del empleador. La modalidad corriente de indemnización por terminación injusta consiste en abonar el salario por el plazo de notificación; hay países donde se prevén prestaciones de cesación de funciones para los trabajadores domésticos. Unos cuantos países tienen algunos recursos de apelación contra la terminación (por ejemplo, mediante procedimientos de conciliación o tribunales laborales) y un país — Argentina — cuenta con un órgano especial, el Consejo del Trabajo Doméstico, cuya experiencia vale la pena estudiar y analizar.

#### **Libertad sindical**

Aunque los trabajadores domésticos en principio tienen los mismos derechos de libertad sindical y de negociación colectiva que otros, en la práctica estos derechos se ejercen poco. La razón principal de ello es la naturaleza privada de las relaciones de trabajo y el hecho de que, por esta razón, los trabajadores domésticos — y también sus empleadores — están aislados y dispersos y carecen de un punto focal común de cohesión

### *Revista Internacional del Trabajo*

natural. Otros factores son el gran número de trabajadores a tiempo parcial empleados en faenas domésticas y las reales dificultades que entraña la normalización de calificaciones y condiciones de servicio en los hogares privados. En unos cuantos países hay asociaciones de amas de casa, que no sólo sirven para defender sus propios intereses como empleadoras de los trabajadores domésticos, sino también para actuar como asesoras en diversas cuestiones relativas al trabajo doméstico. Pero la situación general es que en ninguna de las dos partes existe una estructura coherente que permita la negociación colectiva y, como resultado de ello, los trabajadores domésticos, a diferencia de otros, tienen poco que esperar de este procedimiento.

#### **Administración y observancia**

Siendo así, ¿es acaso mejor la situación en lo que respecta a la administración pública y a la observancia de la protección de que disfrutan los trabajadores domésticos mediante leyes o reglamentos generales y especiales que se aplican a sus condiciones de empleo? Si bien sólo en unos pocos países los inspectores del trabajo carecen de autoridad oficial para hacer cumplir esas leyes y reglamentos, en la práctica la acción está restringida por las limitaciones jurídicas al derecho de ingreso en los hogares privados y por las muy tangibles dificultades administrativas que plantea la supervisión de la multitud de hogares privados. En efecto, sólo se toman medidas cuando hay quejas, lo cual es muy raro por una gran diversidad de motivos, aun cuando las violaciones de la ley puedan ser corrientes. En tales circunstancias, dada la poca capacidad y la falta de disposición del trabajador para defenderse, un mecanismo especial que supervise las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos parece satisfacer una necesidad muy particular y delicada. También en este caso la experiencia de Argentina puede aclarar cómo se podría atender esa necesidad.

Viene ahora la cuestión de la disponibilidad de asesoramiento a los trabajadores domésticos en caso de dificultades relacionadas con su empleo. Este asesoramiento puede ser especialmente necesario para los jóvenes, así como para los adultos analfabetos o semianalfabetos, y bien podrían alentarse los experimentos con servicios que puedan proporcionar esa asistencia, quizá como complemento de sus otras actividades.

Además, resulta que las autoridades públicas competentes en normas reales o potenciales aplicables al servicio doméstico necesitan también una base de operaciones y una fuente de asesoramiento; pero hay muy pocos órganos no gubernamentales u otros capaces de proporcionar esa bien fundada asistencia. En este aspecto, como en otros muchos, el servicio doméstico en los hogares privados sigue siendo un sector desatendido, no sólo en cuanto a la acción pública y privada, sino aun respecto

### *Estudio de la OIT sobre los trabajadores domésticos*

del conocimiento público y privado de los problemas e inconvenientes muy especiales que plantea.

#### **Servicios de ayuda doméstica**

Por último, al terminar este examen de la situación, cabe mencionar que varios países desarrollados disponen de servicios de ayuda doméstica o de asistencia al hogar, organizados con los auspicios de entidades públicas o privadas, con la finalidad de atender a urgencias o contingencias domésticas, como la vejez o la invalidez. Allí donde, como en Escandinavia, existen servicios comunales, éstos funcionan bajo dirección y supervisión públicas, eligiéndose cuidadosamente a los asistentes domésticos, y capacitándolos para que los empleen directamente las autoridades locales en condiciones normales. Cuando la mayoría de los servicios los prestan organizaciones privadas, como en los Países Bajos y en Suiza, las normas de calificación de los asistentes y de su empleo y condiciones de servicio se elaboran cuidadosamente, y su aplicación uniforme se estimula, pero no se impone. Por lo general, pueden disponer de ayuda todos quienes la necesiten, y los costos oscilan entre la prestación gratuita y el abono del costo completo, según la capacidad para pagar. Estos arreglos, de índole muy variada, tienen la ventaja de ofrecer a los asistentes domésticos una situación digna, seguridad en el empleo y de ingresos, y afiliación al régimen de seguridad social.



La imagen general que surge del anterior resumen de respuestas oficiales al cuestionario de la OIT deja pocas dudas de que los trabajadores domésticos en los hogares privados constituyen un grupo desfavorecido en muchos aspectos. Ciertamente es que hay países — acaso muchos hoy en regiones desarrolladas del mundo — en que la escasez de esos trabajadores es tan acuciante (por la naturaleza poco estimada de su trabajo y por la relativa atracción de otras ocupaciones) y en que la demanda es tan grande que pueden dictar sus propias condiciones hasta cierto punto. Así, subsisten otros problemas, y esta situación particular no prevalece en la mayor parte del mundo. En conjunto, la mayoría de los trabajadores domésticos parecen tener exceso de trabajo, estar mal pagados y poco protegidos.

No obstante, las razones de inquietud y de acción varían mucho según la abundancia o la escasez relativas de trabajadores domésticos y según la nueva apreciación de su función en la vida económica y social. ¿Hay que tacharlos de improductivos y dejar que cuiden de sí mismos lo mejor que puedan? ¿O tienen un papel esencialmente útil en la cambiante estructura familiar y social de la comunidad? Si así es, ¿hay medios para racionalizar el concepto del empleo doméstico en los hogares

*Revista Internacional del Trabajo*

y de despersonalizar hasta cierto punto las relaciones, mientras se mejoran al mismo tiempo la categoría social del trabajo y la condición de los trabajadores? ¿Se presta la experiencia de los servicios de ayuda doméstica en casos de urgencia familiar a una aplicación más amplia desde este punto de vista? ¿Hay otros criterios que merezcan ser estudiados?

A corto plazo, ¿no deberían prestar más atención las entidades públicas y privadas a este sector vulnerable de la fuerza de trabajo, que a menudo sufre la doble desventaja de estar menos instruido y capacitado y de estar aislado por la naturaleza de su trabajo? También en este caso, los esfuerzos de algunos países por promover una formación profesional y un aprendizaje práctico más sistemáticos de los trabajadores domésticos, por normalizar sus condiciones de empleo en la mayor medida posible, mediante leyes, reglamentos y contratos tipo con cierta fuerza obligatoria de la ley o de la opinión pública, y por asegurar su afiliación a los regímenes de seguridad social pueden constituir un paso hacia adelante y conducir a un mayor reconocimiento de la condición jurídica y de la dignidad de los trabajadores de que se trata. La tendencia observada en varios países hacia una disminución de los arreglos para que el trabajador doméstico viva donde esté empleado puede ser sana en estos aspectos; pero la tendencia al aumento del trabajo doméstico a tiempo parcial puede requerir vigilancia para garantizar que estos trabajadores estén más adecuadamente cubiertos por una legislación protectora y por los sistemas de seguridad social. Además, parece ser que uno de los grupos menos protegidos en la actualidad es el de los trabajadores domésticos no declarados oficialmente como tales. Si bien en muchos casos el sistema puede redundar en claro beneficio de ellos, tiene la desventaja innata de no ofrecer garantías reales de que así sea, ni a corto ni a largo plazo. Este problema particular suele afectar a los niños o jóvenes, especialmente expuestos a explotación y abuso.

En todo caso, desde el punto de vista de la política social sería inadmisibles pasar por alto los problemas de los trabajadores domésticos en los hogares privados y permitir que este sector siga desatendido. La opinión pública debe prestar atención a esta categoría de trabajadores.

**BIBLIOGRAFÍA**

- 1.- ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del trabajo. Tercera edición. Universidad de Madrid. España. 1974.
- 2.- ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Quinta edición. Civitas. España. 1994.
- 3.- ALVAREZ DEL CASTILLO L., Enrique y/o. El derecho latinoamericano del trabajo. Tomo II. UNAM. México. 1974.
- 4.- BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho del trabajo. Tomo I. Sista. México. 1989.
- 5.- BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios básicos de derecho del trabajo. Segunda edición. Pac. México. 1994.
- 6.- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. Tercera edición. Sista. México. 1992.
- 7.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. Harla. México. 1985.
- 8.- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral. Tomo II. Quinta edición. Heliasta. Argentina. 1982.
- 9.- CARRASCO BENGUA, María Cristina. El trabajo doméstico (un análisis económico). Agisa. España. 1991.
- 10.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 lecciones de derecho laboral. Sexta edición. Trillas. México. 1989.
- 11.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El nuevo derecho del trabajo mexicano. Trillas. México. 1997.
- 12.- COLECTIVO ATABAL, A. C. El abc de las trabajadoras domésticas. Séptima edición. Yacana Diseñadores. México. 2000.
- 13.- DAVALOS, José. Constitución y nuevo derecho del trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1991.

- 14.- DAVALOS, José. Tópicos laborales. Segunda edición. Porrúa, México. 1998.
- 15.- DAVALOS, José. Derecho del trabajo I. Novena edición. Porrúa, México. 1999.
- 16.- DE BUEN L., Néstor. Derecho del trabajo. Tomo primero. Novena edición. Porrúa, México. 1994.
- 17.- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Segundo. Décima tercera edición. Porrúa, México. 1999.
- 18.- DE FERRARI, Francisco. Derecho del trabajo. Volumen I. Segunda edición. Ediciones Depalma. Argentina. 1976.
- 19.- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Décima tercera edición. Porrúa, México. 1993.
- 20.- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. Séptima edición. Porrúa, México. 1993.
- 21.- HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Tratado elemental de derecho del trabajo. Volumen I. Décima primera edición. Instituto de Estudios Políticos. España. 1977.
- 22.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Volumen I. Botas. México. 1967.
- 23.- SOTO CERBON, Juan. Teoría general del derecho del trabajo. Trillas. México. 1992.
- 24.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del trabajo. Sexta edición. Porrúa, México. 1981.
- 25.- VARGAS MENCHACA, José Manuel. Manual para la elaboración de tesis profesionales. Gráfica, Creatividad y Diseño. México. 1993.

## LEGISLACIÓN

- 26.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima décima octava edición. Porrúa. México. 2001.
- 27.- Ley Federal del Trabajo. Editorial Sista. México. 2001.
- 28.- Ley Federal del Trabajo, 1931. Botas. México.
- 29.- Ley Federal del Trabajo, 1970. Botas. México.
- 30.- Ley Federal del Trabajo (Comentarios y Jurisprudencia). Comentada por CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Vigésima primera edición. Esfinge. México. 2001.
- 31.- Ley Federal del Trabajo (Comentada y concordada). Comentada por BREÑA GARDUÑO, Francisco. Cuarta edición. Oxford University Press. México. 1999.
- 32.- Ley del Seguro Social. Quincuagésima novena edición. México. 1999.

## HEMEROGRAFIA

- 33.- Organización Internacional del Trabajo. "Situación y condiciones de empleo de los trabajadores domésticos en los hogares privados: Estudio de la OIT". Revista Internacional del Trabajo. Volumen 82. Número 4. Suiza. Octubre de 1970. pp. 433-444.
- 34.- Organización Internacional del Trabajo. "Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 49ª. reunión". Boletín oficial de la Oficina Internacional del Trabajo. Volumen XLVIII. Número 3. Suiza. Julio de 1965. pp. 717-765.

**DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS**

- 35.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VI. Décima cuarta edición. Heliasta. Argentina. 1980.
- 36.- CAPON FILAS, Rodolfo. Diccionario de derecho social. Rubintal Culzoni. Argentina. 1987.
- 37.- COUTURE, J. Eduardo. Vocabulario jurídico. Ediciones Depalma. Argentina. 1993.
- 38.- Enciclopedia Jurídica OMEBA. Tomo XXV. Driskill. Argentina. 1986.
- 39.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario jurídico mexicano. Segunda edición. Porrúa. México. 1988.
- 40.- PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo Ediciones. México. 1981.
- 41.-TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de derecho obrero. Tercera edición. Botas. México. 1957.

**OTRAS FUENTES**

- 42.- Jurisprudencia y tesis jurisprudenciales de la página electrónica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: [www.scjn.gob.mx](http://www.scjn.gob.mx) en materia laboral, épocas Quinta, Sexta, Séptima y Octava.